Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Monitor Arbeidsmarkt

April 2016

Kernboodschap en leeswijzer

De Nederlandse economie groeide in 2015 ten opzichte van 2014 met 1,9 procent. Deze groei zet zich naar verwachting van het CPB voort in 2016 en 2017, met 1,8 respectievelijk 2,0 procent. De productiegroei gaat gepaard met een toename van de werkgelegenheid die gedreven wordt door de groei van de marktsector. Het arbeidsaanbod neemt eveneens toe, maar wat minder dan de werkgelegenheid. Per saldo resulteert een verdere, lichte daling van de werkloosheid van (gemiddeld) 6,9% in 2015 naar 6,5% in 2016 en 6,3% in 2017.

De cijfers in deze Monitor Arbeidsmarkt laten zien dat de Nederlandse arbeidsmarkt zich in 2015 ten opzichte van 2014 herstelde, wat tot uiting komt in een toename van het aantal werkenden (vooral zzp'ers en flexwerkers) en van de vacaturegraad (vooral in de uitzendsector en handel). De werkloosheid daalde van 7,4 naar 6,9 procent van de beroepsbevolking (een daling met 46 duizend werklozen). In het eerste kwartaal van 2016 is de werkloosheid verder gedaald van 6,6 procent in de maand december 2015 naar 6,4 procent in maart 2016 (voor seizoen gecorrigeerd).

Het aantal WW-uitkeringen daalde in de 1e helft 2015 met 31 duizend, maar steeg de 2e helft, mede door een administratief effect vanwege de invoering van de Wwz, met 36 duizend. Het aantal bijstandsuitkeringen steeg in 2015 met 11 duizend, minder dan in 2013 en 2014 (een toename met 20 en 18 duizend), maar in het 4e kwartaal trad een kentering op in de afnemende groei, met een grotere toename dan in het hetzelfde kwartaal van 2014. Het totaal aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen nam in 2013 en 2014 toe, maar in 2015 vond een omslag plaats naar een daling (met 13 duizend). Deze omslag is vooral het gevolg van de aanscherping van de Wet Wajong: waar het aantal Wajong-uitkeringen tot 2015 (vrijwel) continu steeg met een kleine 12 duizend per jaar, daalde dit aantal in 2015 met 3 duizend.

Eind 2015 waren er 166 duizend personen met een re-integratievoorziening van gemeenten, 7 duizend meer dan aan het begin van 2015. Personen kunnen meerdere voorzieningen hebben (in 2015 gemiddeld 1,26 per persoon). Het totaal aantal re-integratievoorzieningen per eind 2015 bedroeg 209 duizend, 9 duizend meer dan begin 2015. In heel 2014 werden 46 duizend banen gestart aansluitend of binnen 1 maand na beëindiging van de re-integratievoorziening. Het aantal gestarte banen na re-integratievoorziening in de 1e helft van 2015 bedroeg 24 duizend.

In hoofdstuk 1 wordt vanuit verschillende perspectieven ingegaan op de - huidige en voor de toekomst verwachte - discrepanties op de arbeidsmarkt: Welke manieren zijn er om te kijken naar (verwachte) tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt en naar de vaardigheden en competenties die van belang zijn op de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 2 volgt meer informatie over de ontwikkeling van werkgelegenheid en werkloosheid in de periode 2012-2015, uitgesplitst naar een aantal relevante kenmerken. Hoofdstuk 3 schetst de ontwikkelingen op het terrein van inkomenswaarborg en in hoofdstuk 4 staan de re-integratievoorzieningen en het aantal gestarte banen na re-integratie centraal.

Inhoudsopgave

1. Discrepanties op de arbeidsmarkt

1.1 Inleiding

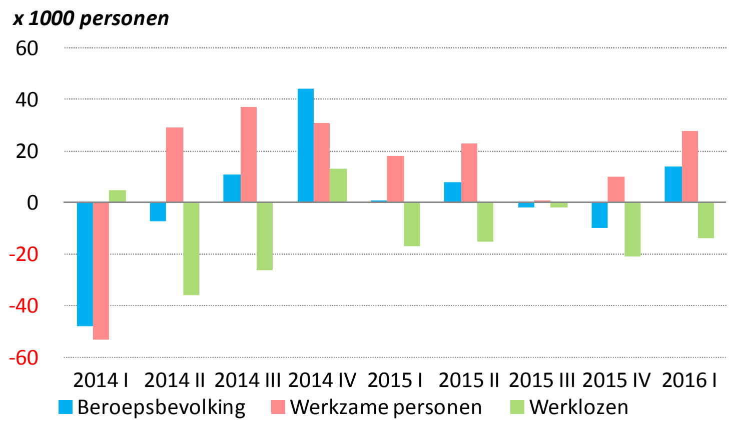
Dit eerste hoofdstuk handelt over discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Wanneer arbeidsaanbod en arbeidsvraag onvoldoende op elkaar aansluiten, is er sprake van mismatch op de arbeidsmarkt. Daardoor kan sprake zijn van een krappe arbeidsmarkt in specifieke sectoren of beroepsgroepen, in combinatie met een ruime arbeidsmarkt in andere sectoren of beroepen. De recente faillissementen van een aantal grootwinkelbedrijven vormen de aanleiding om nader te kijken naar eventuele discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Voor werkzoekenden en arbeidsbemiddelaars is het van belang om te weten waar de werkgelegenheidsmogelijkheden zich aandienen en welke vaardigheden van belang zijn voor het vervullen van de kansrijke beroepen. Beleidsmakers kunnen deze kennis benutten om zicht te krijgen op beleidsinstrumenten die de mismatch tussen vraag en aanbod verminderen. Dit is van belang omdat het beperken van mismatch bijdraagt aan het verlagen van de structurele werkloosheid.[1] Allereerst bespreekt paragraaf 1.2 de huidige macro-economische situatie op de arbeidsmarkt.

De ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is met vele onzekerheden omgeven. Diverse partijen, waaronder UWV en het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), gebruiken verschillende methodes om de (toekomstige) overschotten en tekorten in verschillende sectoren op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. Paragraaf 1.3 gaat nader in op de gehanteerde methodes en de daaruit volgende resultaten. Paragraaf 1.4 zoomt in op de ontwikkeling van de vaardigheden van het arbeidsaanbod voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.

1.2 Werkgelegenheid groeit en werkloosheid daalt

Figuur 1.2a laat zien dat de beroepsbevolking (arbeidsaanbod) gedurende 2015 een vrij vlakke ontwikkeling kende, met een kleine dip in het vierde kwartaal. Dit kwam doordat het aantal mensen dat zich terugtrok van de arbeidsmarkt groter was dan het aantal nieuwe toetreders. Het aantal werkzame personen groeide niettemin relatief sterk in 2015, met name in de eerste helft van het jaar. De aantrekkende arbeidsmarkt vertaalde zich in 2015 in een gematigde daling van de werkloosheid. Het 1e kwartaal 2016 laat een forsere toename zien van het aantal werkzame personen, deels doordat meer nieuwkomers op de arbeidsmarkt direct aan de slag gingen.

Figuur 1.2a: Kwartaalmutaties beroepsbevolking, seizoensgecorrigeerd



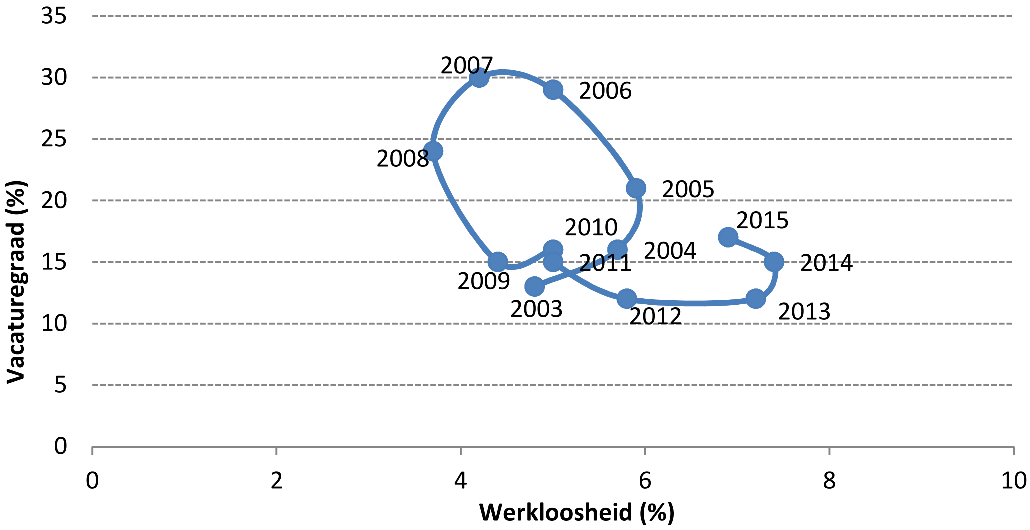
Bron: CBS

Een verandering in de verhouding tussen het aantal vacatures en werklozen geeft een beeld van het effect van de conjunctuurcyclus op de arbeidsmarkt. Bij een aantrekkende economie zal het

[1] Ball, L.M. (2009) Hysteresis unemployment: old and new evidence. *NBER Working paper*, 14818. Groshen, E.L. en S. Potter (2003) Has structural change contributed to a jobless recovery? *Current Issues in Economics and Finance*, 9(8), 1–7.

aantal vacatures toenemen. Dit leidt (op termijn) tot een dalende werkloosheid. Figuur 1.2b laat de samenhang tussen de vacaturegraad en de werkloosheid voor de periode 2003–2015 zien aan de hand van de zogenaamde *Beveridge-curve*. In de periode 2004–2005 is een omslagpunt zichtbaar: de vacaturegraad verdubbelde en in de daaropvolgende jaren nam de werkloosheid af. Tussen 2008 en 2011 daalde als gevolg van de economische crisis de vacaturegraad en nam de werkloosheid licht toe. Tussen 2011 en 2013 loopt de werkloosheid als gevolg van een tweede economische recessie fors op terwijl de vacaturegraad verder daalt. Na 2013 zien we de arbeidsmarkt weer herstellen. Het waargenomen herstelpad duidt niet op een verslechtering van de lange termijn verhouding tussen de vacaturegraad en de werkloosheid. Dit betekent dat er op macro-economisch niveau geen sprake is van een toegenomen mismatch op de arbeidsmarkt.[2]

Figuur 1.2b: Relatie tussen vacaturegraad en werkloosheid in Nederland, 2003–2015[a]



a. Het betreft de vacaturegraad in het tweede kwartaal van het jaar en de gemiddelde werkloosheid per jaar.
Bron: CBS

1.3 Identificatie van tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt

Diverse instellingen bestuderen de (toekomstige) ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Deze informatie wordt vaak gebruikt om tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt aan te wijzen. De verschillende methodes en tijdpaden die daarbij gehanteerd worden kennen elk hun eigen voor- en nadelen.

1.3.1 Realisaties banen en vacatures

Een belangrijke basis voor de verschillende prognoses voor de vraagkant van de arbeidsmarkt zijn de realisatiecijfers ten aanzien van aantallen banen en vacatures. Zij kunnen namelijk inzicht geven in de onderliggende structurele trends op de arbeidsmarkt. Het is echter niet goed mogelijk om alleen op basis van deze realisatiecijfers betrouwbare arbeidsmarktprognoses te maken.

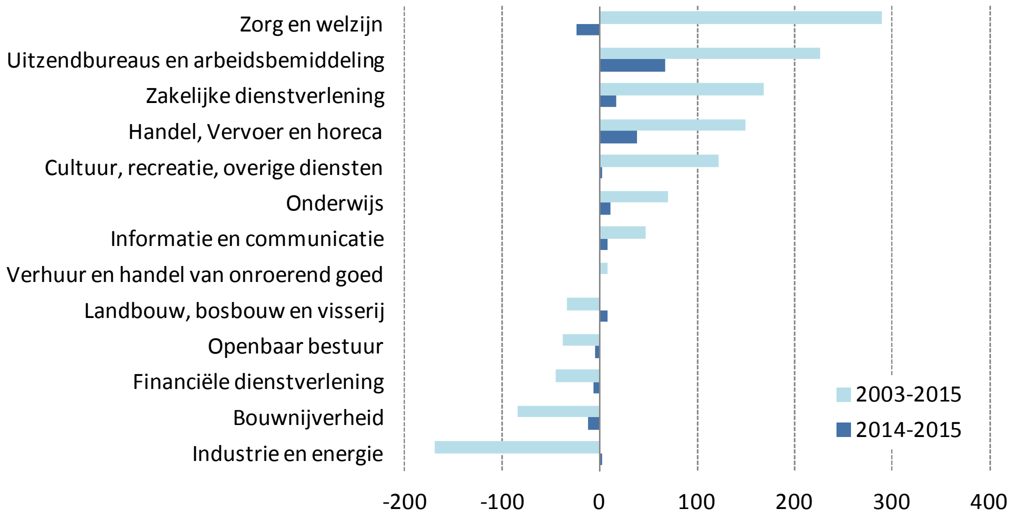
De structuur van de werkgelegenheid in Nederland is geleidelijk veranderd. Figuur 1.3.1 geeft een beeld van de verandering in de werkgelegenheid naar sector in 2015 ten opzichte van 2014 en 2003. Ten opzichte van 2003 is er in de industrie en de landbouw sprake van een structurele krimp van het aantal banen. Dit heeft onder meer te maken met een stijgende arbeidsproductiviteit en een verplaatsing van productieactiviteiten naar het buitenland. De krimp in de bouwnijverheid wordt in belangrijke mate veroorzaakt door de crisis op de woningmarkt en de kantorenmarkt. In de financiële dienstverlening zijn banen verdwenen door de financiële crisis en het automatiseren van administratieve processen. De werkgelegenheid in de zorg is het afgelopen decennium door de vergrijzing sterk toegenomen. Door kostenbesparende maatregelen is er in deze sector de laatste

[2] Erken, H., V. van Loon, en W. Verbeek (2015) Mismatch op de Nederlandse arbeidsmarkt. *ESB,* 100(4704), 102–105.

jaren echter een kentering zichtbaar. Ook het aantal uitzendbanen is sterk toegenomen. Het aandeel uitzendbanen is wel sterk gevoelig voor de conjunctuur. Binnen de zakelijke dienstverlening zijn er met name banen bijgekomen voor ict'ers en technische dienstverleners. Het aantal banen in de handel, waaronder ook de detailhandel, groeide bovengemiddeld.[3]

In 2015 vond de banengroei vooral plaats bij de uitzendbureaus; gedurende geheel 2015 groeide het aantal banen in de uitzendbranche met 75 duizend. Ook in de bedrijfstak handel, vervoer en horeca en in de zakelijke dienstverlening bleef het aantal banen stijgen. Maar er waren ook sectoren, zoals de bouw en zorg, waar het aantal banen kromp. In de zorg zijn in de afgelopen drie jaren in totaal 67 duizend banen verdwenen (zie ook paragraaf 2.2).

Figuur 1.3.1: Totaal banen (van werknemers en zelfstandigen) naar bedrijfstak, mutatie 2015 t.o.v. 2014 en 2003 (x 1000)



Bron: CBS

1.3.2 Korte termijn

Het UWV hanteert diverse instrumenten om op de korte termijn de krapte en ruimte op de arbeidsmarkt in beeld te brengen, namelijk 1) een spanningsindicator, 2) overzichten met krapte- en overschotberoepen, en 3) arbeidsmarktprognoses voor de werkgelegenheidsontwikkeling (naar sector).

UWV Spanningsindicator

De UWV spanningsindicator geeft de verhouding weer tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal bij UWV ingeschreven kortdurende (korter dan zes maanden) niet-werkende werkzoekenden. Deze groep kan gezien worden als het direct beschikbaar arbeidsaanbod.[4] Als er in verhouding tot het aantal ingeschreven werkzoekenden veel vacatures zijn, is er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Werkgevers zullen dan meer moeite ervaren bij het vinden van geschikt personeel. Als het aantal vacatures laag is ten opzichte van het aantal werkzoekenden, is de arbeidsmarkt ruim.

Tabel 1.3.2a laat zien dat volgens de UWV spanningsindicator de arbeidsmarkt op dit moment alleen voor de beroepsrichting informatica krap is. Voor de overige beroepsrichtingen is de situatie op de arbeidsmarkt ruim of gemiddeld. De spanning op de arbeidsmarkt is blijkens de spanningsindicator voor vrijwel alle beroepsgroepen wel iets toegenomen in het vierde kwartaal van 2015 ten opzichte van het vierde kwartaal van 2014. Dit is een gunstig teken. Overigens bestaan er verschillen in het spanningsniveau voor individuele beroepen binnen de beroepsrichtingen.

---

[3] UWV, *Sectoren in beeld. Ontwikkelingen, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt*, 4 december 2014.
[4] UWV, *Landelijke arbeidsmarktprognose 2016*. Update, 29 januari 2016.

Tabel 1.3.2a: Spanningsindicator UWV naar beroepsrichting, 4e kwartaal

	2014		2015	
	Typering arbeidsmarkt	Spannings-indicator[a]	Typering arbeidsmarkt	Spannings-indicator[a]
Agrarisch	Zeer ruim	0,09	Zeer ruim	0,13
Creatief en taalkundig	Ruim	0,35	Ruim	0,32
Technisch	Ruim	0,27	Ruim	0,33
Pedagogisch	Ruim	0,28	Ruim	0,34
Transport en logistiek	Ruim	0,29	Ruim	0,40
Economisch-administratief	Ruim	0,51	Ruim	0,59
Zorg en welzijn	Ruim	0,49	Ruim	0,64
Managers	Gemiddeld	0,68	Gemiddeld	0,67
Dienstverlenend	Ruim	0,55	Gemiddeld	0,70
Commercieel	Gemiddeld	0,80	Gemiddeld	0,94
Openbaar bestuur en juridisch	Gemiddeld	0,70	Gemiddeld	0,94
Informatica	Krap	2,57	Krap	2,73

a. Verhouding tussen aantal openstaande vacatures en kortdurende werkzoekenden.
Bron: UWV

Voor de korte termijn kan de spanningsindicator een inschatting geven van de kansrijke beroepsrichtingen op de arbeidsmarkt, omdat deze de verhouding tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag in ogenschouw neemt. Een belangrijke beperking van de spanningsindicator is dat alleen werkzoekenden die bij UWV staan ingeschreven worden meegenomen. Bovendien kunnen naast werkzoekenden ook de niet-actieven die willen werken of de werkenden die meer uren willen gaan werken, bijdragen aan het arbeidsaanbod.[5]

Krapte- en overschotberoepen
In het kader van de sectorplannen heeft het UWV een overzicht gepubliceerd van krapte- en overschotberoepen.[6] Deze overzichten komen tot stand door data van drie indicatoren te combineren:

- De typering van de arbeidsmarkt volgens de spanningsindicator van UWV
- De verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal ingevulde CV's op werk.nl
- De uitstroom naar werk vanuit de WW

De groslijsten die op basis van deze data tot stand komen zijn voorgelegd aan arbeidsmarktprofessionals (o.a. kenniscentra, recruiters en werkgevers). In de uiteindelijke overzichten van krapte- en overschotberoepen is de input van deze experts meegewogen. Een belangrijk voordeel van deze analyse is dat deze is uitgevoerd op het niveau van beroepen; dit geeft een veel concreter beeld van (te verwachten) tekorten en overschotten, dan een analyse op het niveau van beroepsrichtingen. De analyse biedt daarmee aanknopingspunten voor arbeidsmarktbeleid zoals van-werk-naar-werktrajecten.

Volgens het UWV concentreert de krapte op de arbeidsmarkt zich niet alleen in de ICT, maar ook in een aantal specifieke niches, o.a. in de techniek (tabel 1.3.2b). Het gaat hierbij met name om beroepen op middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau. Op een lager niveau zijn geen beroepen gevonden met een krappe arbeidsmarkt. Op middelbaar niveau concentreert de krapte zich bij diverse technische beroepen, maar ook bij enkele medisch-technische beroepen. Op hoger en wetenschappelijk niveau bestaat erook krapte bij ICT-beroepen, het onderwijs (exacte vakken en talen) en specifieke financiële beroepen. In de zorg signaleert het UWV alleen signalen van krapte in heel specifieke beroepen op hoger en wetenschappelijk niveau.

---

[5] DNB, *DNBulletin. Arbeidsmarkt ruimer dan werkloosheid doet vermoeden*, 25 februari 2016.
[6] UWV (2015) *Welke beroepen bieden kansen? Overzicht van krapte- en overschotberoepen*. 6 februari 2015.

Tabel 1.3.2b: Krapte- en overschotberoepen naar functieniveau, eind 2014

Krapteberoepen	Overschotberoepen
Elementair functieniveau	
geen krapte	• Kantoorassistent
Lager functieniveau	
geen krapte	• Administratief medewerker • Conciërge • Medewerker facilitaire dienst • Helpende thuiszorg • Magazijnmedewerker
Middelbaar functieniveau	
• Monteur • Gespecialiseerde lasser • Technisch commercieel personeel • Opticien, audicien • Hovenier	• Financieel administratief medewerker • Secretaresse • Beveiliger • Activiteitenbegeleider • Leider kinderopvang
Hoger functieniveau	
• Diverse ICT'ers • Ontwerper-constructeur • Docent (techniek, talen) • Verpleegkundigen	• Maatschappelijk werker • Boekhouder • Sales en marketingmanager • Bouwkundig projectleider
Wetenschappelijk functieniveau	
• Medisch specialisten • Diverse ICT'ers • Financieel specialisten • Procestechnoloog	geen overschot

Bron: UWV

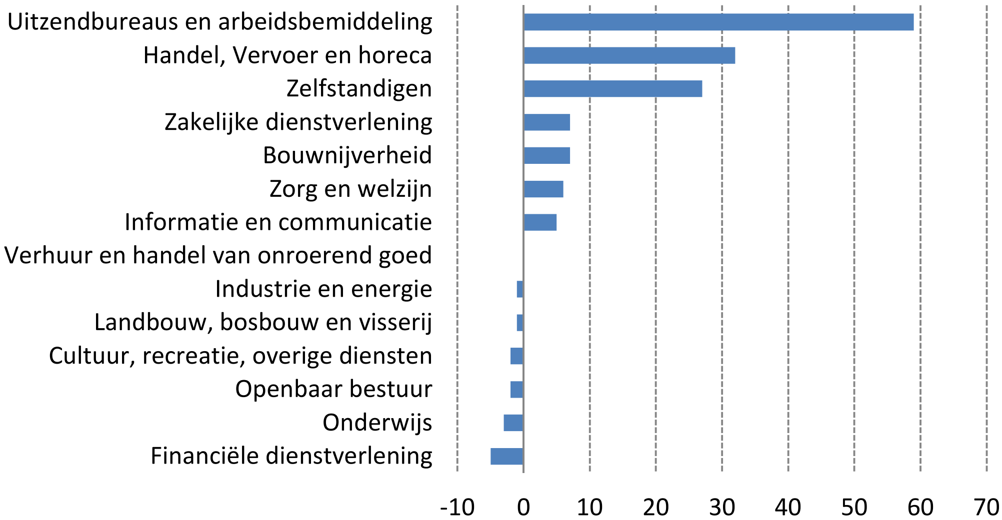
Het UWV signaleert dat er in de nasleep van de crisis voor veel beroepsgroepen sprake is van een ruime arbeidsmarkt.[7] In tegenstelling tot de krapteberoepen signaleert het UWV wel beroepen op elementair en lager niveau met een ruime arbeidsmarkt. Het gaat dan met name om functies als kantoorassistent, administratief medewerker, conciërge of medewerker facilitaire dienst. Op middelbaar en hoger niveau bestaan met name overschotten in economisch-administratieve beroepen. Op wetenschappelijk niveau signaleert het UWV geen overschotberoepen.[8] De kans op werk is in overschotberoepen voor de meeste werkzoekende minder goed. Mensen in deze beroepen die op zoek moeten naar ander werk doen er dus goed aan hun horizon te verbreden. Een overstap van overschotberoep naar krapteberoep zal in de meeste gevallen, gezien het niveau en de fundamenteel andere beroepsrichting, geen realistische optie zijn. Wel kan gekeken worden naar verwante beroepsrichtingen waar in ieder geval geen grote overschotten zijn.[9] Overigens kunnen er regionale verschillen bestaan in de arbeidsmarktknelpunten.[10]

Arbeidsmarktprognose korte termijn UWV
Het UWV raamt ook de sectorale werkgelegenheidsontwikkeling voor de korte termijn. Daarbij baseert het UWV zich op CPB-ramingen voor de verwachte macro-economische ontwikkeling. Deze worden door onderzoeksbureau Panteia vertaald naar een verwachte productieomvang per sector. De verwachte ontwikkeling van de productie vormt in combinatie met de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit de basis voor de verwachting omtrent de sectorale werkgelegenheidsontwikkeling.[11] Het UWV raamt de sectorale werkgelegenheidsontwikkeling enkel voor het aantal *werknemersbanen*. De ontwikkeling van het aantal banen voor zelfstandigen wordt

[7] De analyse van krapte- en overschotberoepen door het UWV is gebaseerd op de arbeidsmarktsituatie eind 2014. Inmiddels is de spanning op de arbeidsmarkt voor de meeste beroepsrichtingen toegenomen (zie ook tabel 1.3.2a).
[8] Er zijn weliswaar indicaties van overschotten voor een aantal concrete beroepsgroepen, maar het aantal werkzoekenden is kleiner dan bij de andere opleidingsniveaus.
[9] UWV (2015) *Welke beroepen bieden kansen? Overzicht van krapte- en overschotberoepen*, 6 februari 2015.
[10] Zie voor een analyse van de regionale ontwikkeling van de arbeidsmarkt naar sector: UWV (2015) *Arbeidsmarktprognose 2015–2016*, Juni 2015.
[11] UWV (2015) *Arbeidsmarktprognose 2015–2016*, Juni 2015.

niet onderverdeeld naar sector. Dit kan met name voor sectoren waarin het aandeel banen voor zelfstandigen hoog ligt resulteren in een vertekening van de sectorale werkgelegenheidsontwikkeling.
Figuur 1.3.2c laat zien dat met name de uitzendsector – als conjunctuurgevoelige sector – snel aantrekt bij economisch herstel. Naar verwachting zal het aantal banen in deze sector in 2016 met 59 duizend toenemen. Het UWV verwacht in 2016 een stijging van het aantal banen in de detailhandel, al is deze ontwikkeling met onzekerheid omgeven door de recente faillissementen van een aantal grote winkelketens. Ook in de bouw en de zorg verwacht het UWV weer een groei in het aantal banen. De bouw profiteert van het herstel van de woningmarkt. In de zorg verwacht het UWV dat er met name banen bijkomen in de kinderopvang en de thuiszorg. Op basis van bezuinigingen bij het Rijk verwachtte het UWV een krimp van het aantal banen in de sector openbaar bestuur.[12] In de meest recente raming verwacht het CPB voor dit jaar een groei van het aantal banen in de collectieve sector.[13] De werkgelegenheid in de financiële dienstverlening blijft afnemen. De herstructurering van deze sector is nog niet ten einde.[14]

Figuur 1.3.2c: Verwachte ontwikkeling van het aantal banen van werknemers (naar bedrijfstak) en zelfstandigen in 2016



Bron: UWV

1.3.3 Middellange termijn

Voor de middellange termijn (tot 2020) maakt ROA arbeidsmarktprognoses op basis van stroomcijfers. Hierbij worden prognoses gemaakt van de stromen van en naar de arbeidsmarkt in een bepaalde periode. De ontwikkeling van de arbeidsvraag wordt ingeschat op basis van een raming van de vervangingsvraag en uitbreidingsvraag naar sector en beroepsgroep. De ontwikkeling van het arbeidsaanbod wordt ingeschat op basis van de toekomstige arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters en het aantal kortdurig werklozen. De verwachte vraag- en aanbodstromen per beroepsgroep worden met elkaar geconfronteerd om een indicatie te krijgen van knelpunten in de personeelsvoorziening per beroepsgroep. De Indicator Toekomstige Knelpunten naar Beroep (ITKB) geeft de kans weer dat de gevraagde personeelssamenstelling naar beroepsgroep gerealiseerd kan worden. De IKTB heeft een waarde tussen de nul en één. Naarmate de waarde van de indicator lager is, zijn de knelpunten in de personeelsvoorziening voor de betreffende beroepsgroep groter.[15]
Tabel 1.3.3 toont de verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers naar beroepsklasse voor de periode 2015–2020. De laatste twee kolommen laten het percentage van de vraag zien waarvoor werkgevers (vrijwel) geen of (zeer) grote knelpunten kunnen verwachten.

---

[12] Deze prognose gaat uit van de decemberraming van het CPB.
[13] CPB (2016) *Centraal Economisch Plan*.
[14] UWV, *Landelijke arbeidsmarktprognose 2016*. Update, 29 januari 2016.
[15] Voor een gedetailleerde bespreking van de gehanteerde methode, zie: ROA (2015) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*. 8 december 2015.

Volgens ROA zullen werkgevers tot 2020 (vrijwel) geen knelpunten hebben bij het realiseren van de gewenste personeelssamenstelling voor de helft van het gevraagde personeel. Voor 26 procent van de vraag naar werkenden zullen werkgevers wel met (zeer) grote knelpunten geconfronteerd worden. ROA verwacht dat werkgevers de komende jaren rekening moeten houden met grote knelpunten bij het vinden van personeel voor ICT en pedagogische beroepen. Bij de pedagogische beroepsklassen zullen er knelpunten optreden bij bijna alle onderliggende beroepsgroepen behalve sportinstructeurs en onderwijsassistenten. Ook bij het vinden van personeel van managers en technisch personeel worden grote knelpunten verwacht. Heel anders is het voor agrarische, dienstverlenende en transportberoepen. Daar zullen zich nauwelijks knelpunten voordoen.

Tabel 1.3.3: Toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar Beroepsgroep (ITKB) en percentage van vraag met (vrijwel) geen en (zeer) grote knelpunten, 2015–2020

	IKTB	(Vrijwel) geen knelpunten %	(Zeer) grote knelpunten %
ICT	0,853	0	80
Managers	0,802	13	65
Pedagogisch	0,878	23	71
Technisch	0,871	26	55
Creatief en taalkundig	0,913	28	0
Bedrijfseconomisch en administratief	0,904	35	17
Openbaar bestuur, veiligheid en juridisch	0,908	49	22
Commercieel	0,934	73	0
Zorg- en welzijn	0,984	80	0
Dienstverlenend	0,929	84	4
Agrarisch	0,927	85	0
Transport en logistiek	0,933	86	4
Totaal	**-**	**50**	**26**

Bron: ROA(AIS)

Bij het interpreteren van arbeidsmarktramingen is terughoudendheid van belang; de ramingen zijn namelijk met onzekerheid omgeven omdat het lastig is om de conjuncturele ontwikkeling op middellange termijn betrouwbaar in te schatten. Bovendien houdt de stroomcijfer-aanpak geen rekening met de aanpassingsmechanismen die in werking treden bij het bestaan van spanningen op de arbeidsmarkt.

1.3.4 Lange termijn

Op de lange termijn reageren vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op veranderende situaties. Er zijn vijf soorten mechanismen die op de lange termijn naar een nieuw evenwicht leiden: prijs, kwaliteit, investeren, verplaatsen en substitutie. Het belang van de verschillende mechanismen varieert over sectoren, beroepsgroepen, opleidingsniveaus en regio's. Op voorhand is het moeilijk om voor de verschillende sectoren te duiden welke aanpassingsmechanismen in welke mate zullen optreden.[16] Hieronder wordt de werking van de mechanismen geïllustreerd voor de situatie waarin er een tekort optreedt op de arbeidsmarkt.

- Prijs: Werkgevers kunnen een hoger loon of betere arbeidsvoorwaarden bieden. Bij een hoger loon zal de vraag langzaam dalen doordat sommige werkgevers afhaken. Gelijktijdig zal het aanbod toenemen, doordat werken in de specifieke beroepsgroep aantrekkelijker wordt. Dit mechanisme kan bijvoorbeeld relevant zijn voor technici, die na het afronden van een studie vaak helemaal niet in een technisch beroep gaan werken. Zij kunnen door een hoger loon geprikkeld worden om alsnog te gaan werken in een technisch beroep.
- Kwaliteit: Als prijzen of lonen niet (kunnen) veranderen dan gaan andere krachten voor aanpassing zorgen. Bij een te gering aanbod van arbeid kan ook de gevraagde kwaliteit worden verminderd. Dit betekent dat lager geschoolde, en dus goedkopere krachten, interessant worden voor de werkgever.

[16] CPB (2013) *Economische analyse van korte en lange termijn knelpunten op de arbeidsmarkt*. 31 mei 2013.

- Investeren: Werkgevers kunnen investeren in het aantrekken van gekwalificeerd personeel dat direct inzetbaar is in het betreffende beroep. Dit kan bijvoorbeeld door het aantrekken van werknemers uit het buitenland of andere regio's in Nederland. De werkgever zou dan de kosten om de afstand te overbruggen kunnen vergoeden.
- Verplaatsen: Werkgevers kunnen in hun personeelsbehoefte voorzien door productie te verplaatsen naar regio's en landen waar gekwalificeerd personeel beschikbaar is.
- Substitutie: Werkgevers kunnen ten slotte arbeid vervangen door kapitaal. Daarbij zijn de mogelijkheden afhankelijk van de stand van de techniek.

Bij een overschot zijn deze aanpassingsmechanismen op de lange termijn ook werkzaam: werkgevers kunnen de aantrekkelijkheid van een baan verminderen, investeringen in het aantrekken van andere groepen achterwege laten en strengere eisen stellen aan de instroom. Doordat vraag en aanbod op de lange termijn reageren op veranderende situaties is het niet mogelijk om structurele (lange termijn) tekorten of overschotten op de arbeidsmarkt aan te wijzen.

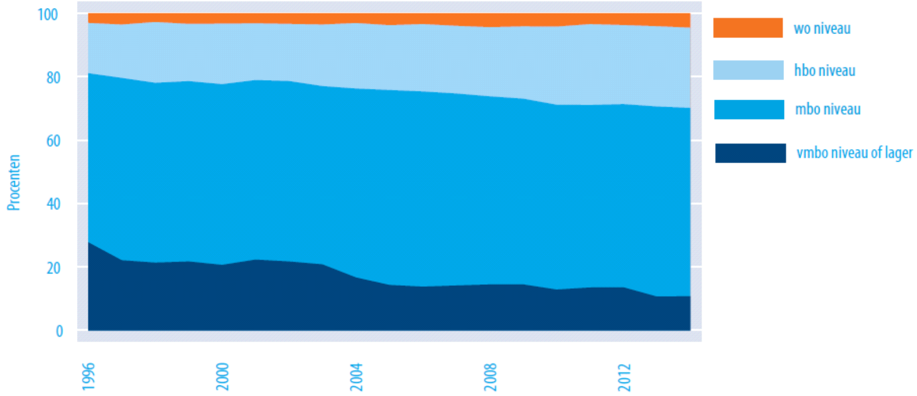
1.4 Vaardigheden van het arbeidsaanbod in een veranderende arbeidsmarkt

Voortschrijdende technologische ontwikkelingen en globalisering - en dientengevolge verschuivingen van productieprocessen – leiden tot grote veranderingen in beroepen waardoor werkgevers andere kennis en vaardigheden van werkenden en werkzoekenden vragen.
In deze paragraaf wordt eerst ingegaan op veranderingen in de beroepenstructuur en de consequenties die dat heeft voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid naar opleidingsniveau. Daarna wordt ingegaan op het belang van vaardigheden voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, waarbij wordt gekeken naar vaardigheden die nuttig zijn om in kansrijke beroepen en sectoren aan de slag te komen.

1.4.1 Skills upgrading

Het opleidingsniveau van werkenden is tussen 2000 en 2012 gestegen. In de OESO-landen is het percentage hoger opgeleiden in de beroepsbevolking in die periode gestegen van 22% naar 32%.[17] Voor Nederland zijn de percentages voor hoger opgeleiden net iets hoger dan het gemiddelde van de OESO-landen in hetzelfde tijdvak. Onder jongeren van 25–34 jaar was de stijging het sterkst: het percentage hoog opleiden in deze leeftijdsgroep steeg van 26% in 2000 naar 40% in 2012. Ook voor deze leeftijdscategorie liggen de percentages in Nederland iets hoger dan het OESO-gemiddelde. Dit is een zeer gunstige ontwikkeling. Niet alleen het aanbod maar ook de vraag naar hoger opgeleiden is sterk toegenomen. Werkgevers stellen steeds hogere kwalificatie-eisen aan werkenden en dit kan duiden op het kennisintensiever worden van werk. Het ROA[18] geeft ook aan dat op dit moment al hogere opleidingseisen aan jongeren worden gesteld dan aan ouderen in dezelfde beroepen.

Figuur 1.4.1a: Verdeling van werkenden naar mediaan opleidingsniveau van hun beroep, 1996-2014



Bron: ROA, De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020, ROA-R 2015/6

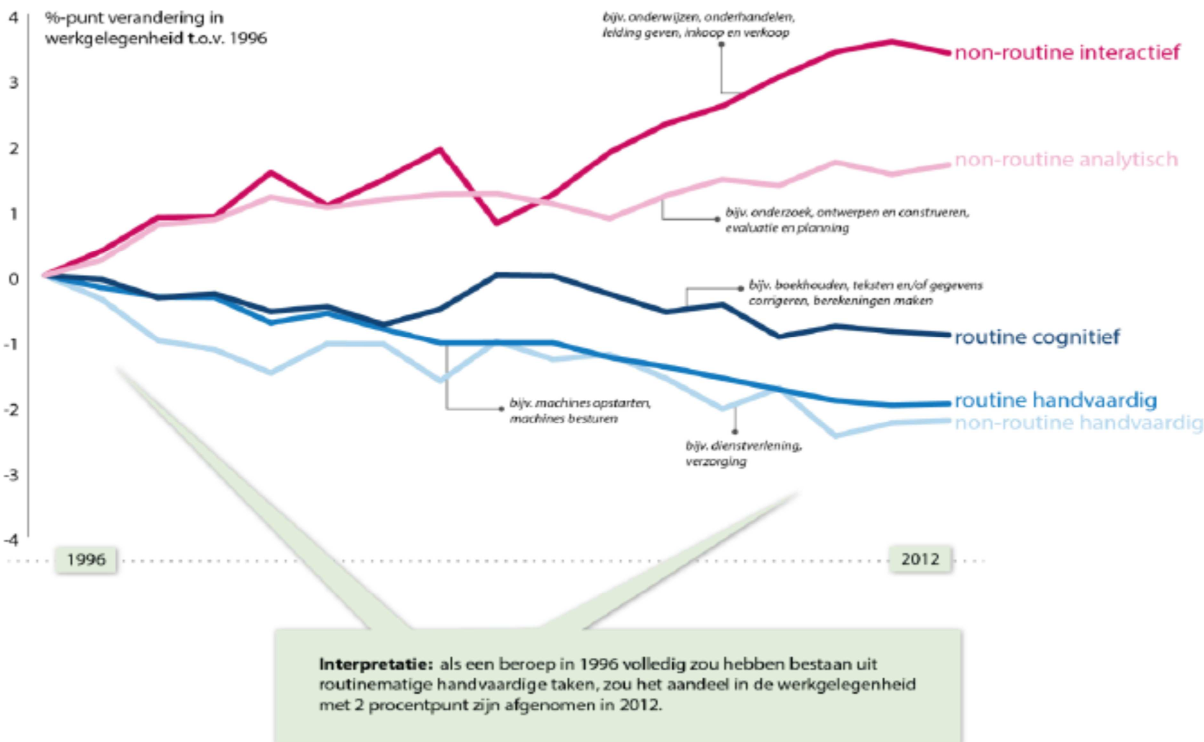
---

[17] OESO (2014), *Education at a Glance 2014: OESO Indicators.*
[18] ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020, ROA-R 2015/6*, 8 december 2015.

In figuur 1.4.1a is te zien hoe de werkgelegenheidsstructuur zich heeft ontwikkeld. In 1996 was 27,8 % van de werknemers werkzaam in een beroep waarvoor maximaal vmbo werd gevraagd. Dit percentage nam in 2014 trendmatig af naar 10,8%. Het middensegment bleef vrij stabiel terwijl de werkgelegenheid waarvoor hbo of universiteit is vereist, fors is gestegen; met meer dan 10%-punten. In diezelfde periode was er sprake van een stijging van het gemiddelde opleidingsniveau in bijna alle beroepsklassen (alleen de pedagogische beroepen en de creatieve taalkundige beroepen deden daar niet in mee)[19].

Het kennisintensiever worden van de arbeidsmarkt, leidt ertoe dat het werk van mensen en de taken die zij vervullen, veranderen. Ook de vaardigheden die werkgevers vragen, veranderen mee. De belangrijkste ontwikkeling die in de economische literatuur wordt gesignaleerd is dat, onder invloed van technologische ontwikkelingen (waaronder robotisering en digitaliseren) en globalisering, de vraag van werkgevers naar niet-routinematige, analytische en interactieve bekwaamheden groter is geworden dan de vraag naar routinematige cognitieve- en routinematige handvaardige bekwaamheden.[20] Dit kan dan weer leiden tot groei of juist tot krimp van werkgelegenheid in bestaande beroepen. Zo is de werkgelegenheid voor beroepen waarvoor een hoog opleidingsniveau (hbo of wo) en hoge werknemersvaardigheden worden gevraagd, gestegen. Daarentegen is de werkgelegenheid gedaald voor die beroepen waarin routinematige cognitieve en routinematige handvaardige taken voorop staan. Deze taken worden deels overgenomen door automatiering en digitalisering van werkprocessen. Met name laag- en middelbaar opgeleiden die vaker routinematige, handvaardige werkzaamheden verrichten, ondervinden hier nadeel van. De werkgelegenheid in het middensegment daalt terwijl de werkgelegenheid in het laagste en hoogste arbeidsmarktsegment stijgt. Deze verandering in werkgelegenheid is ook zichtbaar in Nederland, en staat bekend als arbeidsmarktpolarisatie. [21] Figuur 1.4.1b geeft de verschuiving in taken weer over de periode 1996-2012.

Figuur 1.4.1b: Interactieve en analytische taken worden belangrijker, terwijl routinematige en niet-routinematige, handvaardige taken afnemen



Bron: CPB, Policy brief 2015/13, Baanpolarisatie in Nederland

[19] ROA-R 2015/6.
[20] Autor et al., 2003; Autor, 2011.
[21] CPB, Policy brief 2015/13, *Baanpolarisatie in Nederland*

1.4.2 Competenties van het arbeidsaanbod in de 21e eeuw

Het opleidingsniveau en, daarmee samenhangend de kennis en vaardigheden waarover een werknemer beschikt, kunnen gezien worden als belangrijke voorspellers voor kansen om op de arbeidsmarkt te komen, te blijven en hogerop te komen. Van het hebben van kennis en vaardigheden gaat bovendien een zichzelf versterkend effect uit. Hoe meer kennis en vaardigheden iemand heeft, des te gemakkelijker is het om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen.[22]

Een randvoorwaarde om volwaardig deel te kunnen nemen aan de samenleving, en de arbeidsmarkt in het bijzonder, is dat men beschikt over voldoende kennis en (kern)vaardigheden. De kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking leveren daarbij een belangrijke bijdrage aan de economische groei. Onder leiding van de OESO wordt mede daarom aandacht besteed aan internationaal grootschalig vergelijkend (PIAAC-)onderzoek naar het niveau en het gebruik van kernvaardigheden[23]. Ook Nederland participeert in PIAAC.

Belangrijke noties over het ontwikkelen van vaardigheden

- Via school en werk ontwikkelen mensen de meeste kennis en vaardigheden.
- Kennis en vaardigheden zijn onderhevig aan allerlei technologische en maatschappelijke veranderingen.
- Kennis en vaardigheden die niet bijgehouden worden, verouderen snel en boeten daardoor in aan bruikbaarheid. Regelmatig gebruik van vaardigheden voorkomt dat vaardigheden verouderen. De belangrijkste piek voor het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden, zit voor de meeste werknemers aan het begin van hun loopbaan.
- Hoogopgeleiden ontwikkelen hun kennis en vaardigheden over de gehele levensloop gezien meer dan laagopgeleiden.
- Naast kernvaardigheden (zoals onderscheiden bij PIAAC) hechten werkgevers veel belang aan sociaal-emotionele vaardigheden(soft skills) bij werknemers. Sociale vaardigheden zijn nodig om effectief te kunnen communiceren en samen te werken (zie inter- en intrapersoonlijke vaardigheden in figuur 1.4.2).
- Laagopgeleiden, ouderen, flexwerkers, zzp-ers, en werknemers met kleine deeltijdbanen ontwikkelen hun kennis en vaardigheden relatief weinig. Zij volgen minder vaak een training of scholing om hun kennis en vaardigheden up-to-date te houden. Dit laatste geldt ook voor (langdurig) werklozen.

Bronnen: CPB, ECBO en PIAAC

Mensen ontwikkelen hun vaardigheden het best, als het beroepsniveau goed aansluit op het opleidingsniveau en er gelegenheid is tot scholing, het volgen van cursussen etcetera. De OESO wijst ook op het belang van het effectief gebruik van vaardigheden op de werkplek. Daarvoor zijn werknemers en werkgevers samen verantwoordelijk.

Nederland scoort in vergelijking met andere landen hoog voor wat betreft het vaardigheidsniveau van de beroepsbevolking. De vergelijkende landenstudie van OESO maakt echter wel duidelijk dat er forse niveauverschillen zijn tussen werkenden en niet-werkenden als het gaat om de beheersing van de vaardigheden. Een deel van de werkzoekenden beschikt namelijk over een zodanig laag niveau van kernvaardigheden dat het lastig wordt om (weer) de arbeidsmarkt op te komen. PIAAC laat forse verschillen zien in vaardigheidsniveau tussen mensen met en zonder startkwalificatie (mbo-2 niveau). Ook tussen jong en oud doen zich verschillen voor. Het niveau van kernvaardigheden daalt met de leeftijd. Daling van het niveau van de kernvaardigheden onder 40-

[22] James J. Hekcman, *Skills beget skills.*
[23] PIAAC (Programme for the international Assessment of Adult Compentencies) betreft een grootschalig internationaal onderzoek dat het niveau en het gebruik van vaardigheden onder 16- tot 65-jarigen in kaart brengt. Het onderzoek onder leiding van de OESO meet het niveau van taalvaardigheid, rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen van volwassenen. Deze vaardigheden noemen we kernvaardigheden omdat het essentiële vaardigheden zijn voor het begrijpen, analyseren en gebruiken van informatie die we in het dagelijks leven en op het werk tegenkomen.

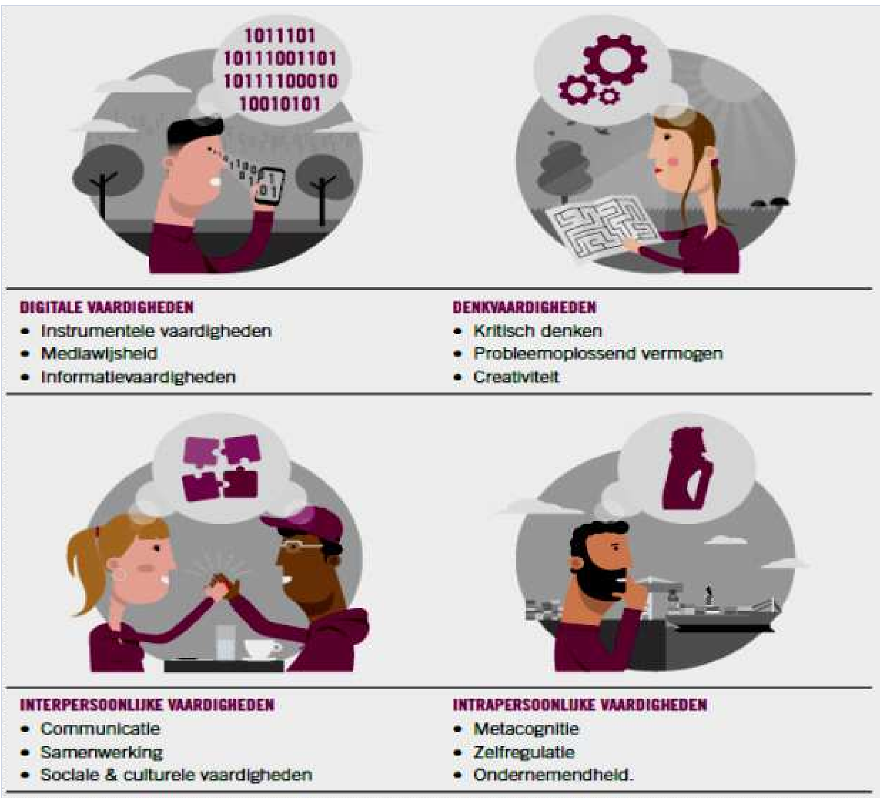
plussers wordt zowel onder mannen als vrouwen gevonden, maar bij vrouwen is het patroon sterker. Op sociale dimensies van productiviteit scoren ouderen echter veel hoger dan jongeren.[24] De beste remedie tegen dit verouderingseffect is regelmatig gebruik van vaardigheden in werk en privé, ook na het passeren van de leeftijdsgrens van 40 jaar.

De OESO pleit, met het oog op sterke, duurzame en evenwichtige economische groei en ter bestrijding van ongelijkheid en armoede, voor een massieve strategie op nationaal niveau om kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking verder te ontwikkelen, te activeren en effectief te benutten, over de gehele levensloop[25].

Het kabinet werkt op dit moment aan een effectieve lange termijn skills strategie voor de Nederlandse beroepsbevolking. De OESO ondersteunt de totstandkoming hiervan door middel van internationale analyses, vergelijkende studies en best practices. Actieve betrokkenheid en draagvlak bij de direct belanghebbenden is hierbij essentieel. Daarom heeft het kabinet in oktober vorig jaar aan de SER gevraagd om een verbindende rol te spelen bij het bijeen brengen en activeren van de belanghebbende partijen, werkgevers en werknemers.

Op nationaal niveau wordt de discussie over vaardigheden voor nu en in de toekomst eveneens volop gevoerd. Het ECBO (Expertise Centrum Beroepsonderwijs) heeft een verkennende inventarisatie laten uitvoeren naar 21^{e} eeuwse vaardigheden die jongeren in het mbo nodig hebben om goed te kunnen functioneren in de samenleving en in hun loopbaan. Vaardigheden waarover een werknemer in de 21e eeuw moet beschikken, zijn vooral generiek en vakoverstijgend.
In ‘De toekomst begint vandaag’ wordt ingegaan op de gewenste toekomstige vaardigheden, zie figuur 1.4.2. Maar net zoals werkgelegenheidsontwikkelingen op lange termijn onzeker zijn, is ook onzeker welke vaardigheden mensen op lange termijn nodig hebben.

Figuur 1.4.2: 21ste eeuwse vaardigheden, verdeeld in vier clusters



Bron: ECBO, De toekomst begint vandaag: 21ste-eeuwse vaardigheden in het beroepsonderwijs, januari 2016

[24] NiDi (2007), *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*, rapport no. 74.
[25] The G20 Skills Strategy for devolping and using Skills for the 21st Century, July 2015.

1.4.3 Overstapmogelijkheden naar kansrijke sectoren/beroepen

Door de focus te leggen op vaardigheden die werkzoekenden op zak hebben, kan gekeken worden naar mogelijkheden voor succesvolle overstappen, binnen dezelfde of naar een andere sector of zelfs een ander beroep. Ook de betekenis van tijdelijke, flexibele arbeid, al dan niet via uitzendbureaus, mag niet onderschat worden. Kijken we naar de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt, dan zien we dat er momenteel vooral een overschot te verwachten is op lager en mbo-niveau, voor de beroepen van financieel administratieve medewerkers en zorgpersoneel; zie ook analyse in paragraaf 1.3. en tabel 1.3.2b. Vanwege de recente faillissementen van een aantal grootwinkelbedrijven, met als gevolg een groot aantal ontslagen onder het verkooppersoneel, besteden we eveneens aandacht aan de overstapmogelijkheden die er zijn naar kansrijke sectoren/ beroepen voor deze werknemers.

Financieel administratieve beroepen

De diversiteit in financieel administratieve functies is groot: dat doet zich zowel voor op de inhoud als op het niveau waarop taken worden verricht. Financieel administratieve werkzaamheden worden verricht in veel verschillende marktsectoren en binnen verschillende bedrijven van verschillende klassegrootte. De invloed van automatisering op de werkgelegenheid van financieel administratieve functies en taken is groot. Veel taken zijn geautomatiseerd als gevolg van o.a. een toename van het digitale betalingsverkeer en E-facturering. Daarnaast worden taken uitbesteed naar lage lonenlanden of ondergebracht in shared service centers. De andere kant van de medaille is dat door deze ontwikkelingen ruimte binnen administratieve functies ontstaat voor nieuwe of andere taken. Zo is het werk van secretaresses de afgelopen jaren verrijkt met allerlei facilitaire taken, bijvoorbeeld op het gebied van humanresources-management, communicatie, en organisatie van evenementen. Dit verschijnsel zien we ook in andere administratieve functies (baliemedewerkers, telefonisten, medewerkers in de binnendienst, etc.). Deze 'upgrading' van taken doet een groter beroep op de kernvaardigheden en de social skills van werknemers.
De werkgelegenheidsperspectieven voor werkzoekenden in financieel administratieve beroepen op de verschillende niveaus zijn wisselend. Zo kwalificeert het UWV de gemiddelde kans op werk voor WW-ers die in een technisch commerciële of technische bedrijfskundige functie (op mbo en hoger niveau) aan de slag willen, als gunstig. Dat geldt ook voor financiële specialisten, juristen en procestechnologen (hbo en wo). Voor lager- en middelbaar opgeleiden in de economisch administratieve beroepsrichting zijn de kansen op werk daarentegen minder gunstig.

Werkzoekenden met ervaring in ondersteunende administratieve functies op lager- en middelbaar niveau kunnen op basis van hun vaardigheidsprofiel feitelijk terecht in een veel bredere range aan functies en in diverse sectoren dan waarin ze traditioneel zoeken. Deze groep scoort hoog op: klantgerichtheid, betrouwbaarheid en accuratesse, flexibiliteit (snel kunnen omschakelen als de situatie dat vraagt), goede beheersing van de kernvaardigheden, verantwoordelijkheid, organisatietalent en goede digitale vaardigheden. Volgens het UWV kunnen WW-ers met een financieel administratief profiel op lager- en middelbaar niveau onder andere terecht in de volgende sectoren: de groothandel en detailhandel; horeca, catering en verblijfsrecreatie; de uitzendbureaus; de schoonmaak en de overige zakelijke dienstverlening.[26]

Verkoopfuncties in grootwinkelbedrijven

Een aantal gezichtsbepalende grootwinkelbedrijven in Nederland verkeert in zwaar weer. UWV geeft aan dat, mede als gevolg van de teloorgang een aantal winkelketens, er in februari 2016 14.200 nieuwe WW-uitkeringen bij zijn gekomen.[27] Dit aantal kan nog stijgen omdat niet alle ontslagen medewerkers zich hebben gemeld. Toch zijn de vooruitzichten voor verkoopmedewerkers die hun baan hebben verloren of dreigen te verliezen, niet ongunstig. Dit komt omdat er nog volop werkgelegenheid is in de detailhandel (1 op de 5 vacatures is een vacature in de detailhandel). Het UWV verwacht dat werkzoekenden vanuit het grootwinkelbedrijf als eerst weer op zoek zullen gaan

[26] UWV, Arbeidsmarktbeschrijving administratieve beroepen, maart 2015.
[27] Nieuwsflits Arbeidsmarkt, UWV februari 2016.

naar een nieuwe baan binnen de detailhandel. Voor diegenen voor wie dat niet lukt, biedt hun opgebouwde vaardigheidsprofiel kansen om elders nieuwe emplooi te vinden.

De sterke kanten van verkoopmedewerkers zijn: klant- en servicegerichtheid, flexibiliteit, goede sociale vaardigheden (goed kunnen luisteren, adviseren en overtuigen van klanten) en goede rekenvaardigheden. Deze vaardigheden zijn breed toepasbaar in meerdere functies. Het UWV geeft voorbeelden als functies bij een callcenter, servicebaliemedewerker, bediening in de horeca, receptionist, commercieel medewerker in de binnendienst, medewerker in de financiële administratie en in de schoonmaak.[28]

Werkenden in de verpleging, verzorging en thuiszorg
De werkgelegenheid[29] in de zorgsector maakte tot 2012 groei door. De grootste groei was in de VVT-branche (verpleging, verzorging en thuiszorg). Vanaf 2012 heeft het kabinet met diverse maatregelen ingezet op tempering van de aanhoudende groei van zorgkosten. Maatregelen als o.a. de hervorming van de langdurige zorg, versterking van de rol van zorgverzekeraars bij beheersing van de ziektekosten en invoering van het verplichte eigen risico in de zorgverzekering, hebben hun weerslag gehad op de werkgelegenheid in deze sector. Het verlies aan banen is het sterkst in de VVT-branche. Dit is de grootste zorgbranche, die goed is voor 38% (416 duizend banen) van de totale werkgelegenheid in de sector. De prognose, die overigens met enige voorzichtigheid gehanteerd moet worden, is dat er alleen al in de VVT van 2012–2017 zo'n 44 duizend banen verdwijnen. Vanaf 2017 wordt weer rekening gehouden met een stijging van het aantal banen in de VVT. Met name de thuiszorg zal weer groeien vanwege verschuiving van zorg in de instellingen naar thuis. De overschotten in de zorgsector lijken zich vooral te concentreren in de lagere beroepen in de VVT, bij de helpenden in de zorg op mbo 2 niveau en lager en in de lagere facilitaire functies. Tegelijkertijd zijn de baankansen voor hbo- en wo-opgeleiden, mbo-4 verpleegkundigen, medisch technisch opgeleiden (opticiens, audiciens) en voor tandarts- en doktersassistenten goed Het verschijnsel van upgrading doet zich ook in de zorg voor. De vraag naar hogere opleidingen wordt vooral opgestuwd door de toenemende zorgzwaarte bij cliënten. Zorgenden krijgen steeds vaker een regierol bij het organiseren en coördineren van zorgtaken. Hierdoor stijgt de vraag naar opgeleiden vanaf mbo-3 niveau en hoger, terwijl de vraag naar laagopgeleide zorghulpen en helpenden (mbo-1, resp. mbo-2) juist afneemt. Met behulp van subsidie voor de sectorplannen wordt stevig ingezet op opscholing van zorgpersoneel om ze beter toe te rusten voor hun nieuwe of veranderde taken.

Werkenden in de zorg beschikken doorgaans over goede sociale vaardigheden, ze moeten dienstverlenend zijn ingesteld en ze moeten ondersteuning kunnen bieden op allerlei leefgebieden. Daarnaast is vakinhoudelijke kennis in de zorgverlening van belang. Omscholing van werkzoekenden op de lagere kwalificatieniveaus naar één van de tekortberoepen op een hoger niveau levert doorgaans inhoudelijke belemmeringen vanwege hoge vereisten die vanuit de wet BIG aan werkenden in de zorg worden gesteld. Met hun vaardigheidsprofiel is het evenwel mogelijk om een overstap te maken naar andere ondersteunende, niet medische- of naar andere verzorgende beroepen. Volgens het UWV zijn kansrijke beroepen: huishoudelijk medewerker (in een hotel of instelling), productiemedewerker, horecamedewerker, verkoopmedewerker in de detailhandel, hulp in de particuliere huishouding, schoonmaker, zorghulp of verzorgende, al dan niet via het uitzendbedrijf. Bekend is dat zorgmedewerkers die een overstap maken naar de uitzendsector, vaak hetzelfde werk blijven doen, maar dan met een ander type contract. Overigens blijft het ook voor deze groep zinvol om in te zetten op scholing om kennis en vaardigheden op peil te houden.

1.5 Tot besluit
De Nederlandse arbeidsmarkt herstelde zich in 2015 ten opzichte van 2014. Het aantal werkenden is in alle kwartalen toegenomen. De vacaturegraad is in 2015 verder opgelopen en de werkloosheid

[28] Alternatieve loopbaanoverstappen voor verkoopmedewerkers, UWV 2016.
29 UWV, sectorbeschrijving Zorg, juni 2015

is gedaald. Op macro-economisch niveau is er geen sprake van toegenomen mismatch op de arbeidsmarkt; de lange termijn verhouding tussen de vacaturegraad en de werkloosheid is niet verslechterd.

De werkgelegenheidsstructuur naar sector is in Nederland geleidelijk veranderd. De werkgelegenheid in de industrie en de landbouw is sinds 2003 structureel gekrompen, terwijl de werkgelegenheid in de zorg, de zakelijke dienstverlening, de handel en bij de uitzendbureaus sterk is toegenomen. In 2015 concentreerde de banengroei zich in de uitzendbranche en de handel en horeca. Op het niveau van sectoren of beroepsrichtingen kan sprake zijn van krapte of ruimte wanneer arbeidsvraag en arbeidsaanbod onvoldoende op elkaar aansluiten. Het UWV signaleert dat de toestand op de arbeidsmarkt voor de meeste beroepsrichtingen ruim of gemiddeld is, hoewel de spanning gedurende 2015 is toegenomen. Voor 2016 is de verwachting dat de werkgelegenheid toeneemt met honderdduizend banen.[30] Deze groei slaat vooral neer bij de uitzendsector en handel, vervoer en horeca. Op de korte termijn concentreert de krapte zich volgens het UWV in de techniek en de ICT, terwijl de arbeidsmarkt ruim is voor de economisch-administratieve beroepen. Op de korte termijn is de arbeidsmarkt ook ruim voor de ondersteunende beroepen in de thuiszorg. De arbeidsmarktprognoses van ROA bevestigen dit beeld voor de middellange termijn, al verwacht ROA dan ook knelpunten bij het vinden van personeel voor pedagogische beroepen. Op de lange termijn reageren vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op veranderende situaties. Daardoor is het niet mogelijk om structurele (lange termijn) tekorten of overschotten op de arbeidsmarkt aan te wijzen.

Voortschrijdende technologische ontwikkeling en globalisering beïnvloeden ook de werkgelegenheid naar opleidingsniveau. Gedurende de afgelopen decennia is het gemiddelde opleidingsniveau in bijna alle beroepsgroepen gestegen. Daarbij is de vraag van werkgevers naar niet-routinematige, analytische en interactieve vaardigheden toegenomen, terwijl de vraag naar routinematige vaardigheden afneemt.

De veranderingen op de arbeidsmarkt hebben impact op de werkgelegenheidsperspectieven van werkzoekenden. Het UWV verwacht dat de meeste werkzoekenden vanuit het grootwinkelbedrijf weer aan de slag kunnen in de detailhandel. Voor werkzoekenden met ervaring in financieel administratieve functies zijn de werkgelegenheidsperspectieven binnen de eigen beroepsgroep wisselend. Tegelijkertijd kunnen deze werkzoekenden op basis van hun vaardigheidsprofiel terecht in een veel bredere range aan functies in diverse sectoren. Loopbaanoverstappen naar kansrijke beroepen en sectoren blijven een belangrijk aandachtspunt. Het kabinet zet daarom in op het ondersteunen van werkzoekenden bij transities naar nieuw werk, onder andere door middel van meer persoonlijke dienstverlening door UWV en het openstellen van de brug-WW voor alle werkzoekenden.[31] Ook speelt het kabinet in op de behoefte aan voortdurende bij-, om- en opscholing voor de arbeidsmarkt, door het aantrekkelijker te maken voor werknemers en werkgevers om tijdens het werk te investeren in nieuwe kennis en vaardigheden.[32]

[30] CPB (2016) *Centraal Economisch Plan 2016*.
[31] Kamerbrief *Doorstart naar nieuw werk*. 30 november 2015.
[32] Kamerbrief *Voortgangsrapportage Leven Lang Leren 2015*. 26 oktober 2015.

2. Werkgelegenheid en werkloosheid

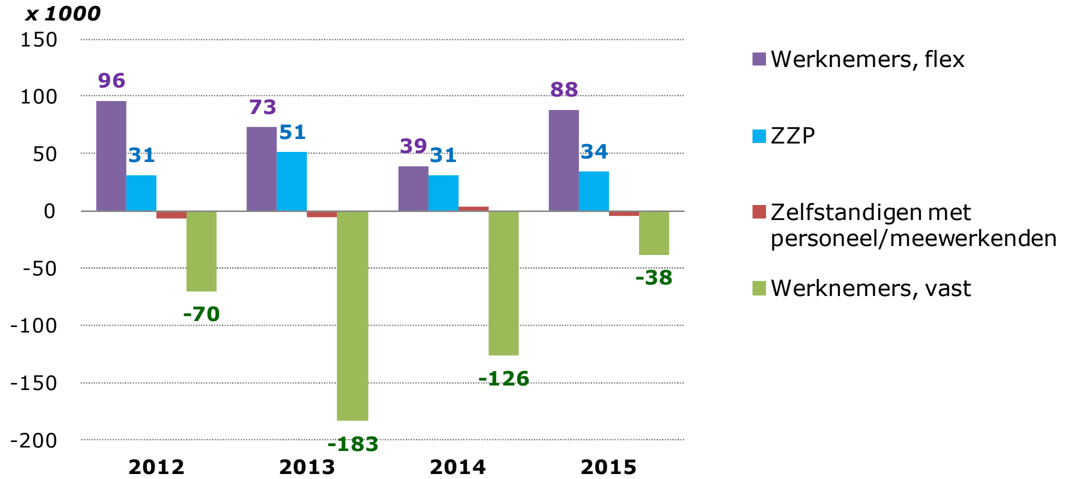
2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de jaarontwikkeling van de werkgelegenheid (paragraaf 2.2) en de werkloosheid (paragraaf 2.3) sinds 2011 centraal. Er wordt een vergelijking gemaakt met de ontwikkeling in andere EU-landen en er wordt aandacht besteed aan verschillen in ontwikkeling naar kenmerken als positie werkkring, economische sector, ontstane vacatures, dynamiek op de arbeidsmarkt en naar persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, herkomstgroepering en opleidingsniveau).

2.2 Werkgelegenheid

Het aantal werkzame personen (zelfstandigen en werknemers) bedroeg in 2015 gemiddeld 8294 duizend, 14 duizend meer dan in 2011 (+0,2%). De stijging zat vooral bij flexwerkers (296 duizend, +19%) en zelfstandigen zonder personeel (147 duizend, +17%). Het aantal werknemers met een vast dienstverband daalde met 417 duizend (-8%), zie figuur 2.2a. Het percentage werknemers met vast dienstverband op het totaal aantal werkenden daalde hiermee van 65,6 procent in 2011 naar 60,5 procent in 2015.

Figuur 2.2a: Jaarmutaties aantal werkzame personen naar positie werkkring, 2012–2015



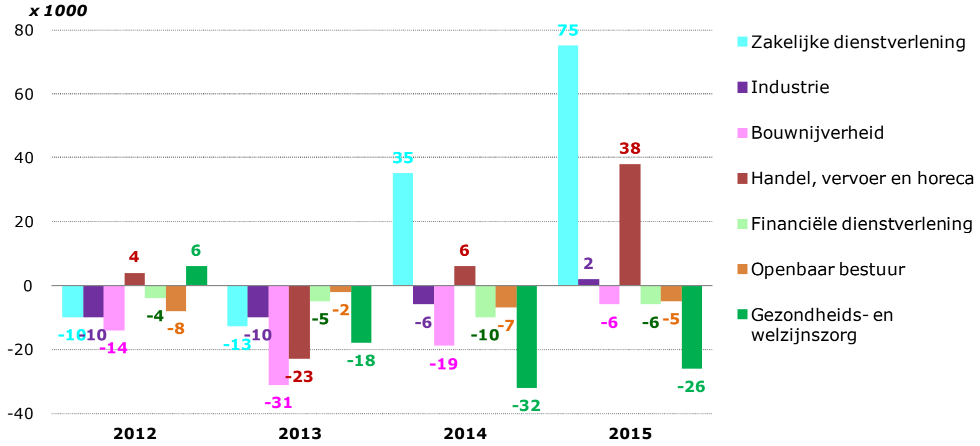
Bron: SZW, op basis van CBS

In een laagconjunctuur zijn werkgevers terughoudend met het aanbieden van vaste contracten, en maken bij voorkeur gebruik van tijdelijke (flex)contracten wanneer zij mensen in dienst nemen. Ook de sterke toename van het aantal zzp'ers past in de behoefte van werkgevers aan grotere flexibiliteit bij de inzet van werkkrachten. Het aantal zelfstandigen met personeel (inclusief meewerkende gezinsleden) is sinds 2011 gedaald met 12 duizend (-3%).

Banen van werknemers naar sector

Sinds 2011 is het totaal aantal banen van werknemers gedaald met 144 duizend, van 7962 duizend naar 7818 duizend (-2%). Alleen in de 'zakelijke dienstverlening' en in de sector 'handel, vervoer en horeca' was per saldo sprake van een groei van het aantal banen, met 87 duizend (+6%) respectievelijk 25 duizend (+1%), zie figuur 2.2b. Deze groei vond vooral plaats in 2015 en, voor wat betreft de zakelijke dienstverlening, vooral in de sector 'uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling' (92 duizend, +16%).

Figuur 2.2b: Jaarmutaties aantal banen van werknemers naar sector, 2012-2015

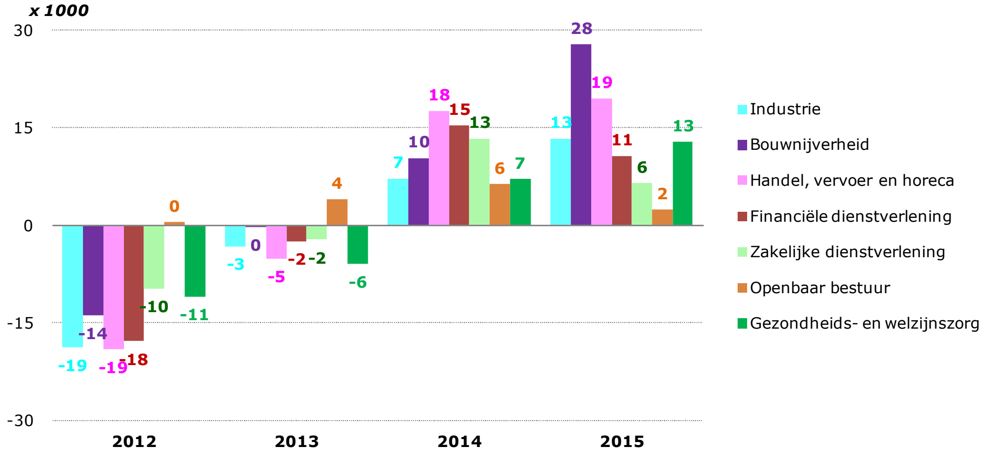


Bron: SZW, op basis van CBS

Sinds 2011 is het aantal banen relatief het sterkst gedaald in de bouw, financiële dienstverlening en 'gezondheids- en welzijnszorg', met 19% (-70 duizend) respectievelijk 10% (-25 duizend) en 5% (-70 duizend).

De vacaturegraad (het aantal nieuw ontstane vacatures per duizend banen) steeg van 96 in 2011 naar 105 in 2015. Vooral in 2014-2015 is de vacaturegraad weer aangetrokken, met 25 per duizend banen (+32%), zie figuur 2.2c. De stijging was de afgelopen twee jaar het sterkst in de bouwnijverheid (van 62 naar 100 ontstane vacatures per duizend banen, ofwel +63%). De stijging in het openbaar bestuur (24%) en de zakelijke dienstverlening (26%) bleef iets achter bij de gemiddelde stijging met 32%.

Figuur 2.2c: Jaarmutaties aantal ontstane vacatures per 1000 banen van werknemers naar sector, 2012-2015



Bron: SZW, op basis van CBS, UWV

Ook in tijden van crisis is de dynamiek op de arbeidsmarkt groot. Uit cijfers van het CBS blijkt dat in de periode 2003-2015 het aantal niet-werkzame mensen dat op jaarbasis werk vond vrij constant schommelde tussen de 1,1 à 1,2 miljoen.

In 2015 was het totaal aantal wisselingen van arbeidspositie 594 duizend hoger dan in 2008, het laatste jaar voor de crisis (3852 respectievelijk 3258 duizend wisselingen), zie tabel 2.2. Het aantal werklozen dat werk vond was in 2015 169 duizend hoger dan in 2008, maar relatief nam de baanvindkans van werklozen af met 2 procentpunt, naar 29%[33]; het aantal baanvinders vanuit de

[33] Deze kans is hier berekend als het aantal werklozen dat werk vindt in procenten van het bestand werklozen aan het begin van het jaar + de (in)stroom in het jaar naar de positie werkloos. In 2015 is dat 539 / (647 + 1202) = 29%, in 2008 was de overeenkomstige baanvindkans van werklozen 31%.

niet-beroepsbevolking ("Niet-werkzaam, overig") daalde met 171 duizend. Per saldo bleef het aantal personen dat vanuit een niet-werkzame positie werk vond vrijwel onveranderd (-2 duizend) en nam de kans op deze overstap af van 20% naar 17%.
Negatief is de toename van het aantal werkzame personen dat werkloos werd (met 71 duizend), en de toename van het aantal werkzame personen en werklozen dat zich terugtrok van de arbeidsmarkt, met 49 respectievelijk 198 duizend. De hogere werkloosheid in 2015 ten opzichte van 2008 is vooral het gevolg van een grotere toestroom (met 278 duizend personen) vanuit de niet-beroepsbevolking ('Niet-werkzaam, overig').

Tabel 2.2: Aantal wisselingen van arbeidspositie, 2015 t.o.v. 2008

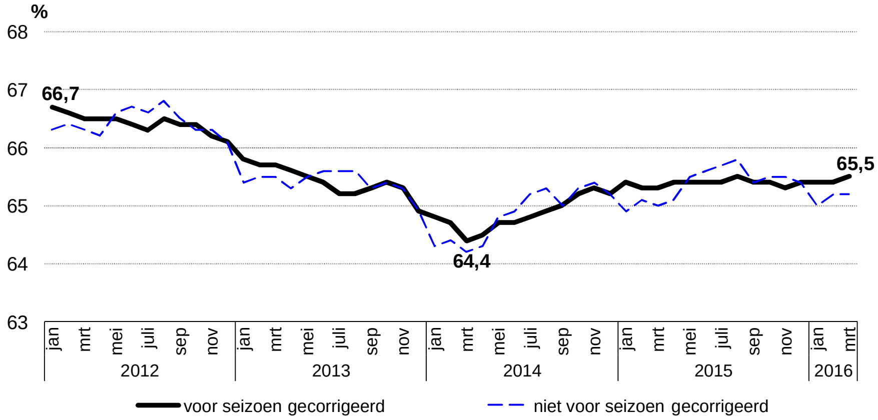
Arbeidspositie bij aanvang kwartaal	Stand begin jaar	Arbeidspositie einde kwartaal				Arbeidspositie einde kwartaal			
		Werk-zaam	Werk-loos	Overig	Totaal	Werk-zaam	Werk-loos	Overig	Totaal
	(x 1000)	*positiewisselingen (x 1000)*				*idem, in % (stand + instroom)*			
2015 (jaartotaal)									
Werkzaam	8239	.	421	744	1165	.	4%	8%	12%
Niet werkzaam, werkloos	647	539	.	700	1239	29%	.	38%	67%
Niet-werkzaam, overig	3779	667	781	.	1448	13%	15%	.	28%
Totaal	12665	1206	1202	1444	3852	17%	8%	13%	23%
mutatie t.o.v. 2008						*mutatie, %punt*			
Werkzaam	3	.	71	49	120	.	1%	1%	1%
Niet werkzaam, werkloos	316	169	.	198	367	-2%	.	-5%	-7%
Niet-werkzaam, overig	67	-171	278	.	107	-4%	5%	.	0%
Totaal	385	-2	349	247	594	-3%	2%	2%	2%

Bron: CBS, bewerking SZW

2.2.1 Ontwikkeling netto arbeidsdeelname

De netto arbeidsdeelname betreft het aantal werkenden (met een werkweek van tenminste 1 uur) als percentage van de bevolking 15-74 jaar. In maart 2014 werd met 64,4 procent het laagste punt bereikt in de netto arbeidsdeelname sinds de aanvang van de recessie eind 2008. Sindsdien is de netto arbeidsdeelname weer gestegen, naar 65,5 procent in maart 2016 (zie figuur 2.2.1a).

Figuur 2.2.1a: Netto arbeidsdeelname, maandcijfers januari 2012 – maart 2016

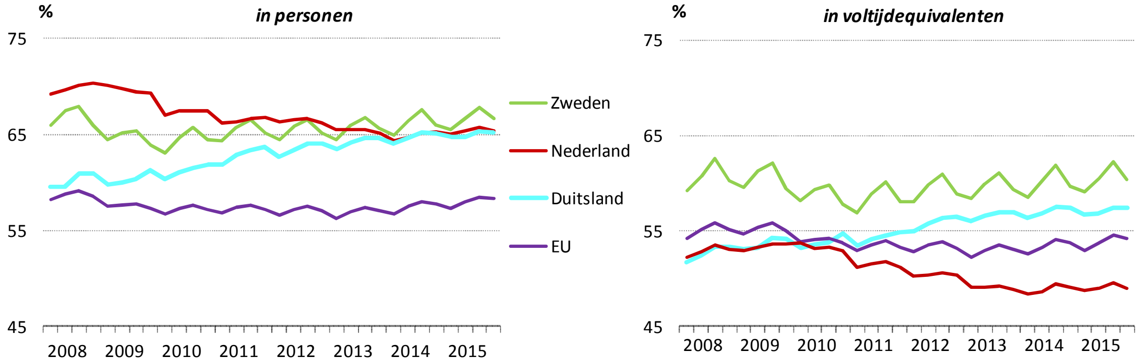


Bron: CBS

Met een arbeidsdeelname van 65,4% staat Nederland (samen met Estland) in het vierde kwartaal 2015 na Zweden (66,6%) en het Verenigd Koninkrijk (65,8%) op een derde plaats van EU-landen met de hoogste arbeidsdeelname gemeten in personen (zie linkerkant figuur 2.2.1b).

Omdat in Nederland veel in deeltijd (korter dan 35 uur per week) wordt gewerkt is in Nederland de netto arbeidsdeelname in voltijdequivalenten relatief laag. Deze is in het 4e kwartaal 2015 49,1 procent, tegenover 54,2 procent gemiddeld in de EU (omgerekend naar voltijders met een 40-urige werkweek), zie rechterkant figuur 2.2.1b.

Figuur 2.2.1b: Netto arbeidsdeelname internationaal, 1e kwartaal 2008 – 4e kwartaal 2015[a]

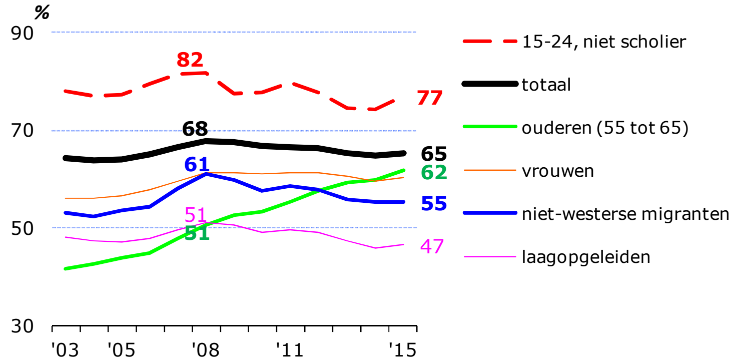


a. Aandeel werkzame personen en voltijdequivalenten (werkzame personen omgerekend naar voltijders met 40-urige werkweek) in procenten van de totale bevolking 15-74 jaar.
Bron: Eurostat

2.2.2 Ontwikkeling netto arbeidsdeelname naar persoonskenmerken

De (netto) arbeidsdeelname van 15-74 jarigen is in de periode 2009-2014 gedaald van 67,9 naar 64,9 procent, maar is in 2015 weer iets gegroeid, naar 65,4 procent. Tussen 2008 en 2015 is de arbeidsdeelname vooral gedaald van niet-westerse migranten, (niet-onderwijsvolgende) 15-24 jarigen en laagopgeleiden (met 6, respectievelijk 5 en 4 procentpunt), zie figuur 2.2.2. De arbeidsdeelname van ouderen (55 tot 65 jaar) steeg in deze periode onverminderd door, van 51 procent in 2008 naar 62 procent in 2015.

Figuur 2.2.2: Netto arbeidsdeelname, 2003 – 2015

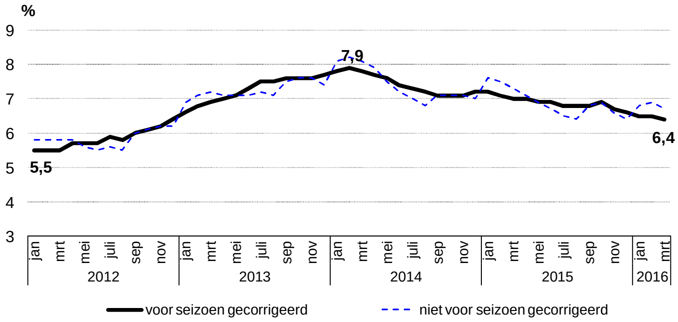


Bron: CBS

2.3 Werkloosheid

In februari 2014 is met 7,9 procent van de beroepsbevolking 15-74 jaar (voor seizoen gecorrigeerd) een werkloosheidsniveau bereikt dat in lange tijd niet zo hoog is geweest. Eerst vanaf maart 2014 is de werkloosheid weer gaan dalen en bedraagt in maart 2016 6,4 procent (zie figuur 2.3a).

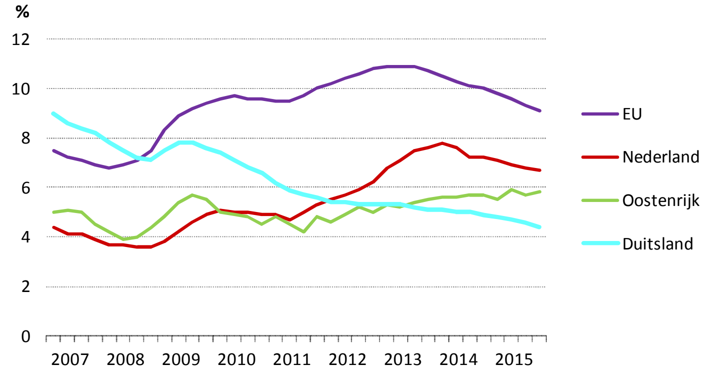
Figuur 2.3a: Werkloosheidspercentage, januari 2012 - maart 2016



Bron: CBS

Internationaal behoorde Nederland tot het jaar 2012 steeds tot de top 3 landen in de EU met de laagste werkloosheid, maar sindsdien is Nederland teruggezakt naar de 10e plaats, met - in het vierde kwartaal 2015 - 6,7%, tegenover 9,1% gemiddeld in de EU. Duitsland had in het vierde kwartaal 2015 de laagste werkloosheid (4,4%); Oostenrijk, dat in 2012 nog de laagste werkloosheid had, staat in het vierde kwartaal 2015 op de 6e plaats (5,8%), zie figuur 2.3b.

Figuur 2.3b: Werkloosheidspercentage internationaal 1e kwartaal 2007 – 4e kwartaal 2015, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden

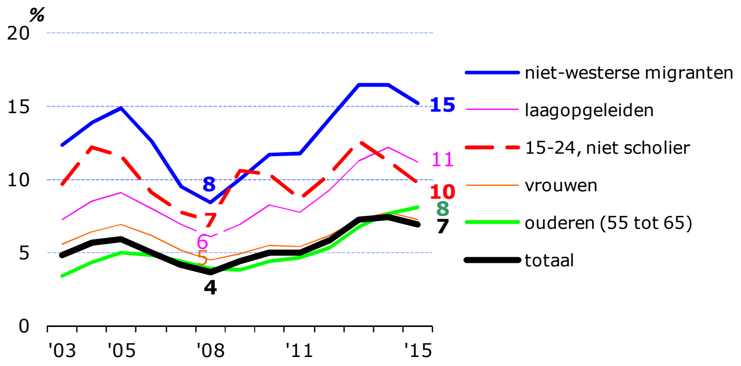


Bron: Eurostat

2.3.1 Ontwikkeling werkloosheid naar persoonskenmerken

Het gemiddelde werkloosheidspercentage van 15-74 jarigen is tussen 2008 en 2014 verdubbeld van 3,7 naar 7,4 procent, een stijging met 3,7 procentpunt (+342 duizend werklozen). In 2015 is het werkloosheidspercentage licht gedaald, naar 6,9 procent. De stijging tussen 2008 en 2014 was het grootst voor niet-westerse migranten (+8,1 procentpunt), en het kleinst voor ouderen en vrouwen (+3,8 respectievelijk +3,3 procentpunt) , zie figuur 2.3.1.

Figuur 2.3.1: Werkloosheidspercentage, 2003 – 2015



Bron: CBS

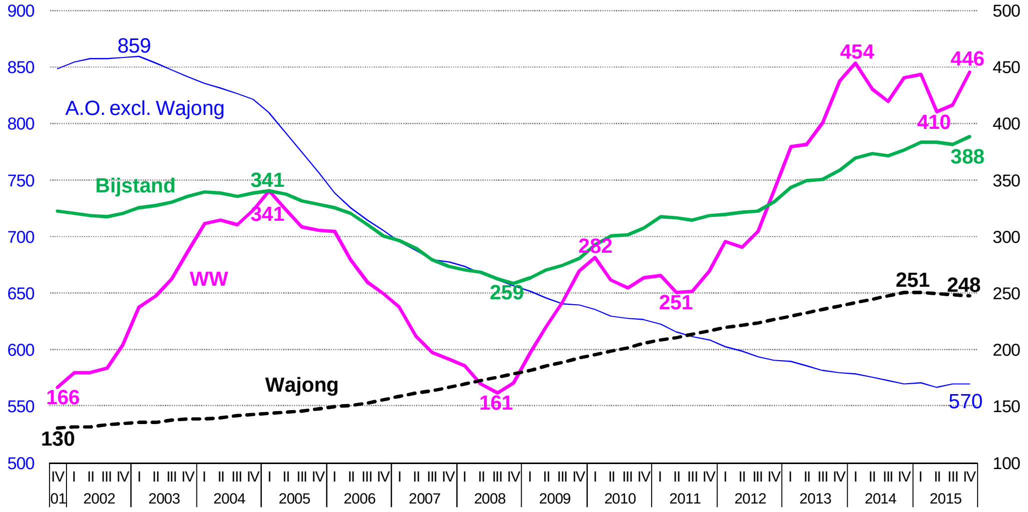
De werkloosheid is in 2015 (ten opzichte van 2014) het sterkst gedaald van niet-onderwijsvolgende jongeren en niet-westerse migranten (-1,5 respectievelijk -1,3 procentpunt). De werkloosheid van ouderen steeg met 0,4 procentpunt, naar 8,1 procent.
De combinatie van de relatief hoge werkloosheid onder jongeren en onder niet-westerse migranten leidt ertoe dat de werkloosheid onder (niet-onderwijsvolgende) migrantenjongeren extra hoog is, gemiddeld over 2015 ruim 22 procent.

3. Inkomenswaarborg

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk schetst de ontwikkelingen op het terrein van inkomenswaarborg (inkomensvoorzieningen en inkomensverzekeringen). Figuur 3.1 geeft een blik op de ontwikkeling sinds 2001.

Figuur 3.1: Aantal uitkeringen arbeidsongeschiktheid (A.O.), Wajong, WW en bijstand, vanaf 2001, per ultimo kwartaal (x 1.000)[a]



a. linkeras: uitkeringen A.O. excl. Wajong; rechteras: uitkeringen Wajong, WW en bijstand. Bijstand betreft het totaal aantal uitkeringen aan huishoudens op grond van de Wet werk en bijstand (WWB, t/m 2014) en de Participatiewet (vanaf 2015).

Bron: UWV, CBS

Sinds de aanvang van de recessie eind 2008 is het aantal WW-uitkeringen bijna verdrievoudigd, van 161 duizend naar 454 duizend begin 2014. Daarna zakte het aantal naar 410 duizend medio 2015. Mede door een administratief effect vanwege de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) per 1 juli 2015 is het aantal WW-uitkeringen in de tweede helft van 2015 weer gestegen, naar 446 duizend per eind 2015 (zie paragraaf 3.2).
Het bijstandsvolume reageert minder sterk, en ook wat trager, op conjuncturele ontwikkelingen dan het WW-volume. Mede door de invoering van de Participatiewet, waarmee meer arbeidsbeperkten in de bijstand belanden, steeg het aantal bijstandsuitkeringen in 2015 door, van 377 duizend per eind 2014 naar 388 duizend per eind 2015 (paragraaf 3.3).
Het aantal Wajong-uitkeringen is tussen eind 2001 en eind 2014 bijna verdubbeld, van 130 naar 251 duizend uitkeringen. Door de aanscherping van de Wet Wajong met ingang van 2015 is de continue stijging van het Wajong-volume gestopt, en is een (lichte) daling ingezet, naar 248 duizend eind 2015. Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen exclusief Wajong (WAO, WAZ en WIA) daalde van 859 duizend eind maart 2003 naar 566 duizend medio 2015 (-34%), maar is de tweede helft van 2015 weer iets gestegen (paragraaf 3.4).

3.2 WW-uitkeringen

In de eerste helft van 2015 daalde het aantal WW-uitkeringen nog (met 31 duizend), maar nam in de tweede helft van 2015 - mede door de invoering van de Wwz per 1 juli 2015 - weer toe, van 410 duizend per eind juni 2015 naar 446 duizend per eind december 2015. De Wwz heeft een structureel verhogend effect op het WW-volume. Dit is enerzijds een beleidsmatig beoogd effect doordat mensen die tegen lager loon gaan werken een aanvulling uit de WW behouden en anderzijds een administratief effect doordat het recht op uitkering pas wordt beëindigd wanneer vaststaat dat er volgens de wet voldoende inkomsten zijn.
Ten opzichte van eind 2014 is het aantal WW-uitkeringen per saldo met 5 duizend gestegen, van 441 naar 446 duizend. Deze toename is het saldo van een instroom van 584 duizend en een uitstroom van 579 duizend WW-uitkeringen, zie tabellen 3.2.a en 3.2b.

Tabel 3.2a: Instroom(kans) in de WW naar leeftijd, 2014-2015

	Instroom in de WW (x 1000)						idem, in % van het gemiddeld aantal werknemers					
	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
2014	605	70	177	139	136	82	8,9	6,1	11,8	9,4	8,4	8,0
2015	584	61	167	129	135	91	8,5	5,2	11,1	8,8	8,3	8,5

Bron: SZW, op basis van UWV

De instroom in de WW was in 2015 21 duizend uitkeringen lager dan in 2014. De instroomkans (instroom WW in % van het gemiddeld aantal werknemers) daalde van 8,9 naar 8,5 procent. De daling van de instroomkans was (met 0,9 en 0,7 procentpunt) het sterkst voor jongeren en 25-34 jarigen. Voor ouderen (55-64) *steeg* deze kans (met 0,5 procentpunt), zie tabel 3.2a.

De uitstroom was in 2015 23 duizend uitkeringen lager dan in 2014. Deze daling ging tevens gepaard met een afname van het aandeel uitstroom wegens werkhervatting met gemiddeld 3 procentpunt (van 48 naar 45 procent), zie tabel 3.2b. De afname van het aandeel wegens werkhervatting was (met 5 procentpunt) het grootst voor jongeren en het kleinst voor ouderen (-2 procentpunt).

Tabel 3.2b: Uitstroom uit de WW naar leeftijd, 2014-2015

	Uitstroom uit de WW (x 1000)						wv: wegens werkhervatting (in % totale uitstroom)					
	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
2014	602	68	182	143	131	75	48	39	48	54	54	40
2015	579	54	162	132	136	85	45	34	45	51	51	38

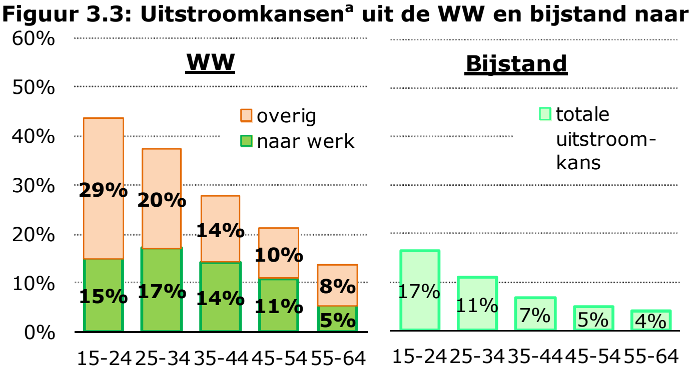
Bron: SZW, op basis van UWV

De kans om binnen 3 maanden uit de WW te stromen (kwartaaluitstroom uit de WW in % van het WW-bestand bij aanvang kwartaal + de WW-kwartaalinstroom) bedroeg gemiddeld over 2015 25,1 procent. Deze uitstroomkans neemt af bij het stijgen van de leeftijd, in 2015 van 44 procent voor jongeren (15-24 jaar) tot 13 procent voor ouderen (55-64 jaar), zie linkerkant van figuur 3.3.

3.3 Bijstandsuitkeringen

In 2015 is het aantal bijstandsuitkeringen gestegen met 11 duizend (van 377 naar 388 duizend). Het groeitempo was in 2015 lager dan in 2013 en 2014 (+20 respectievelijk +18 duizend bijstandsuitkeringen), maar in het vierde kwartaal 2015 is een kentering opgetreden met een toename van het aantal bijstandsuitkeringen die - voor het eerst sinds het 4e kwartaal 2013 - groter was dan in hetzelfde kwartaal van het voorgaande jaar. Deze kentering is waarschijnlijk mede het gevolg van de invoering van de Participatiewet, waardoor immers in de loop van 2015 meer arbeidsbeperkten in de bijstand beland zullen zijn. Het aantal bijstandsuitkeringen van jongeren tot 25 jaar is in 2015 met 2 duizend gestegen. In 2014 bleef het aantal jeugdige bijstandsontvangers nog nagenoeg gelijk.

Figuur 3.3: Uitstroomkansen[a] uit de WW en bijstand naar leeftijd, 2015



a. Uitstroomkans = de gemiddelde kans (van bestand + instroom) om binnen 3 maanden het bestand te verlaten.

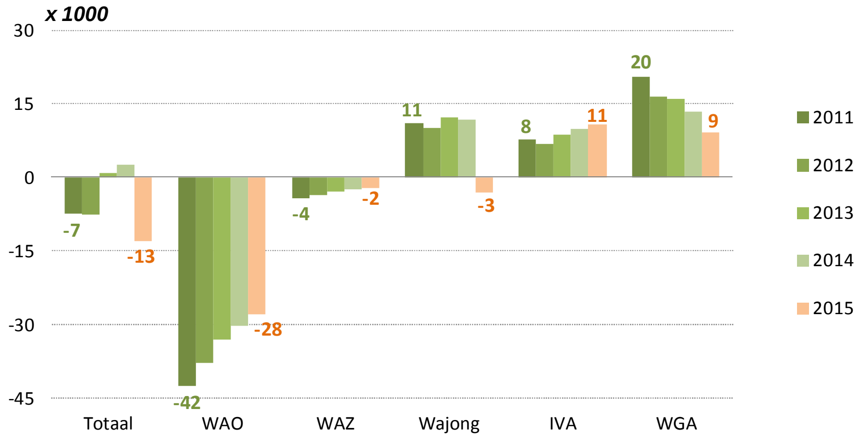
Bron: SZW, op basis van UWV, CBS

De kansen om binnen 3 maanden uit de bijstand te stromen lagen in 2015 gemiddeld op 7,3 procent. Net als bij de WW nemen ook in de bijstand de uitstroomkansen af met de leeftijd, van 17 procent voor jongeren (15-24 jaar) naar 4 procent voor 55-plussers, zie rechterkant figuur 3.3. Uitgaand van de uitstroomkans naar werk voor ouderen met WW-uitkering (5% op totale uitstroomkans van 13%) is de kans voor ouderen om binnen 3 maanden uit de bijstand te stromen naar werk kleiner dan 2 procent.[34]

3.4 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (AO-uitkeringen)

Figuur 3.4a toont de ontwikkeling van het aantal AO-uitkeringen voor de verschillende uitkeringstypen in de periode 2011-2015. Wat opvalt is de in omvang afnemende daling van het aantal uitkeringen WAO (van -42 naar -28 duizend) en WAZ (van -4 naar -2 duizend), en de afnemende stijging van het aantal WGA-uitkeringen (van +20 naar +9 duizend). Dit laatste wordt mede veroorzaakt door een toename van de doorstroom van de WGA naar de IVA. Bij de IVA is, mede door de doorstroom van WGA naar IVA, een toename van de stijging zichtbaar (van +8 naar +11 duizend uitkeringen). Het aantal Wajong-uitkeringen steeg tot 2015 (vrijwel) continu met een kleine 12 duizend per jaar. Door de aanscherping van de Wet Wajong per 1 januari 2015 (alleen jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn komen sindsdien nog in aanmerking voor een Wajong-uitkering) vond in 2015 een omslag plaats naar een daling. Deze omslag leidde mede tot een daling van het totale aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (-13 duizend) waar dit aantal in 2013 en 2014 nog steeg (met 1 respectievelijk 2,5 duizend).

Figuur 3.4a: Ontwikkeling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen naar uitkeringstype, 2011-2015



Bron: SZW, op basis van UWV

De totale uitstroom uit de arbeidsongeschiktheidsregelingen was in 2015 (met 53,3 duizend uitkeringen) vrijwel gelijk aan de uitstroom in 2014 (53,4 duizend uitkeringen), zie tabel 3.4. De voortgaande afname van de uitstroom uit de aflopende regelingen WAO en WAZ was vrijwel even groot als de toename van de uitstroom uit de Wajong, IVA en WGA (zie tabel 3.4).

Tabel 3.4: Uitstroom(kans) uit arbeidsongeschiktheidsregelingen[a], 2014-2015

	Uitstroom uit AO-regelingen (x 1000)						Kans op uitstroom uit de AO-regeling (%)					
	Totaal	WAO	WAZ	Wajong	IVA	WGA	Totaal	WAO	WAZ	Wajong	IVA	WGA
2014	53,4	31,2	2,5	5,6	5,0	9,2	1,6	2,2	3,5	0,6	2,0	1,5
2015	53,3	28,8	2,1	6,3	6,2	9,9	1,6	2,2	3,3	0,6	2,2	1,5

a. Uitstroomkans = de gemiddelde kans (van bestand + instroom) om binnen 3 maanden het bestand te verlaten.

Bron: SZW, op basis van UWV

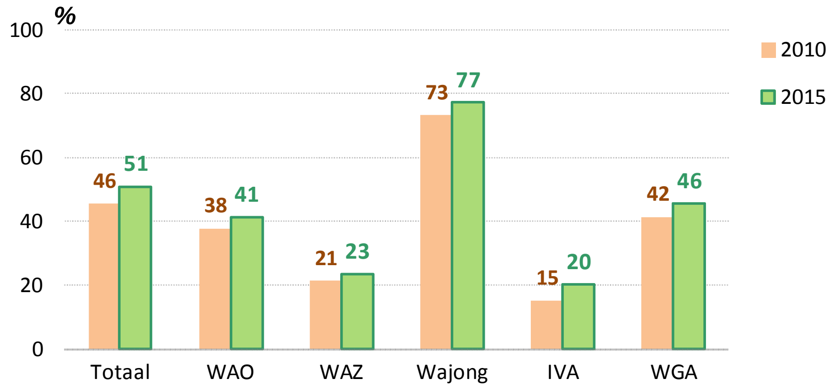
De kans om binnen 3 maanden uit de AO-regeling te stromen (kwartaaluitstroom uit de AO in % van het AO-bestand bij aanvang kwartaal + de kwartaalinstroom in de AO) bedroeg zowel in 2014

[34] Uitgaand van de verhoudingen in uitstroomkans naar werk op de totale uitstroomkans bij de WW bedraagt de uitstroomkans van ouderen uit de bijstand (hooguit) 5/13 * 4 = 1,5%.

als 2015 gemiddeld 1,6 procent. De uitstroomkans uit de WAZ daalde in 2015 ten opzichte van 2014 met 0,2 procentpunt, maar de uitstroomkans uit de IVA steeg juist met 0,2 procentpunt.

Arbeidsgehandicapten met psychische aandoeningen
Het procentuele aandeel arbeidsgehandicapten met een psychische aandoening nam de aflopen vijf jaar in alle AO-regelingen toe, met 1,9 (WAZ) tot 4,9 (IVA) procentpunt (zie figuur 3.4b). Het aandeel met psychische aandoeningen (en/of gedragsstoornissen) in de Wajong steeg met 4 procentpunt (van 73 naar 77 procent. Volgens opgave van het UWV blijft het aandeel hierbinnen van mensen met een verstandelijke beperking vrij constant op circa 40 procent).
Door de toename van het aandeel Wajong en WIA binnen het totaal van de AO-uitkeringen was de toename van het procentuele aandeel met een psychische aandoening op het totaal AO-uitkeringen (met ruim 5 procentpunt) iets groter dan de grootste toename per AO-regeling afzonderlijk (+4,9 procentpunt, binnen de IVA).

Figuur 3.4b: Ontwikkeling aandeel arbeidsgehandicapten wegens psychische aandoeningen (en/of gedragsstoornissen), per eind 2010 en 2015



Bron: SZW, op basis van UWV, CBS

4. Re-integratie

4.1 Inleiding

Met ingang van 2015 informeren de gemeenten middels de Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG) de minister van SZW maandelijks over de re-integratievoorzieningen die zij verstrekken.[35]
Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) verrijkt in opdracht van de minister de SRG met administratieve gegevens van personen met uitkeringen en banen en publiceert hier periodiek over.[36]
In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op het aantal personen met een re-integratievoorziening, hun voorzieningen en de (uit)stroom naar werk. De gegevens hebben betrekking op het jaar 2015, alleen de uitstroom naar werk op het 1e halfjaar 2015.

4.2. Personen met re-integratievoorziening

Het aantal personen met een re-integratievoorziening van gemeenten bedraagt eind 2015 166 duizend, 7 duizend meer dan begin 2015. Het aantal mannen en vrouwen is eind 2015 bijna gelijk. Het aandeel jongeren (tot 27 jaar), 27- tot 45-jarigen en 45 jaar en ouder is respectievelijk 13, 45 en 43 procent, en het aandeel (westerse en niet-westerse) migranten 54 procent, zie tabel 4.2.

Het aantal WIW-ID banen is in 2015 verder afgebouwd (van 1,4 naar 0,9 duizend). Het aantal personen op een participatieplaats is licht gedaald, net als het aantal personen met een 'Tijdelijke loonkostensubsidie'. Deze loonkostensubsidie moet niet worden verward met de loonkostensubsidie participatiewet die met ingang van 1 januari 2015 kan worden toegepast: de 'Tijdelijke loonkostensubsidie' kan door gemeenten worden ingezet wanneer naar de inschatting van werkgever en gemeente een werkloze niet onmiddellijk de normale productiviteit op de werkplek kan leveren; De loonkostensubsidie P-wet geldt voor mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, en kan (waar nodig) structureel worden ingezet. Er is een gestage oploop van het aantal personen met een loonkostensubsidie P-wet, van 180 begin 2015 naar 1.230 eind 2015.

Tabel 4.2 Personen met re-integratievoorziening, 2015

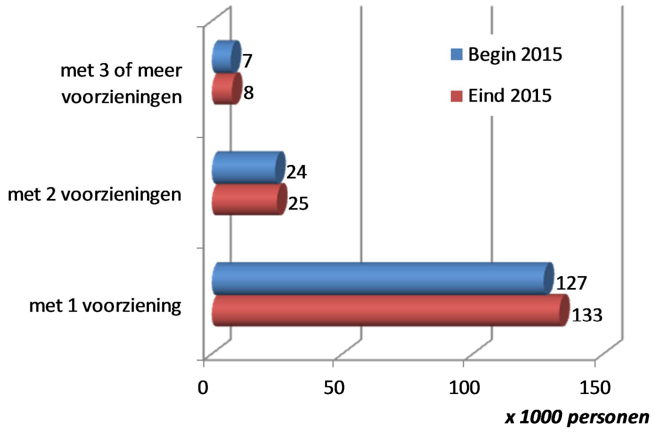
	Aantal personen			idem, % verdeling	
	Begin 2015	Eind 2015	mutatie %	Begin 2015	Eind 2015
	x 1000				
Totaal	159	166	4%	100%	100%
Man	77	81	5%	48,4%	48,6%
Vrouw	82	85	4%	51,6%	51,4%
Jonger dan 27	18	21	14%	11,6%	12,6%
27 tot 45 jaar	74	74	1%	46,5%	44,8%
Ouder dan 45	66	70	6%	41,9%	42,5%
Autochtoon	74	76	4%	46,5%	46,0%
Niet-westerse migrant	68	72	6%	42,9%	43,5%
Westerse migrant	17	17	2%	10,7%	10,4%
Tijdelijke Loonkostensubsidies / WIW-ID banen	7	5	-27%	4,5%	3,1%
Participatieplaatsen	13	12	-12%	8,3%	7,0%
Loonkostensubsidie P-wet / Beschut werk	0,2	1,2	520%	0,1%	0,7%
Andere voorzieningen voor arbeidsbeperkten	0,3	0,2	-35%	0,2%	0,1%
Overige re-integratievoorzieningen	142	152	7%	89,6%	91,8%

Bron: CBS

[35] Tot 2015 was dit tweemaal per jaar.
[36] Meest recent '*Re-integratievoorzieningen en personen met een voorziening, 4e kwartaal 2015*' en '*Startende banen na re-integratie, eerste halfjaar 2015*', beide op 30 maart 2016.

Personen kunnen meerdere voorzieningen hebben. Uit figuur 4.2 blijkt echter dat de grote meerderheid slechts 1 voorziening heeft. In 2015 had een persoon gemiddeld 1,26 voorzieningen. Eind 2015 waren er 8 duizend personen met 3 of meer voorzieningen.

Figuur 4.2 Aantal personen met re-integratievoorzieningen naar aantal voorzieningen, begin en eind 2015



Bron: CBS

4.3. Re-integratievoorzieningen

Het aantal re-integratievoorzieningen is in 2015 gestegen van 200 naar 209 duizend (+4 procent), zie tabel 4.3.

Tabel 4.3: Aantal re-integratievoorzieningen, 2015

	1e halfjaar	2e halfjaar	mutatie %
	x 1000		
begin verslagperiode	200	209	4%
eind verslagperiode	209	209	0%
gestart	87	81	-6%
gemiddeld aantal voorzieningen per persoon	1,26	1,26	0,0%

Bron: CBS

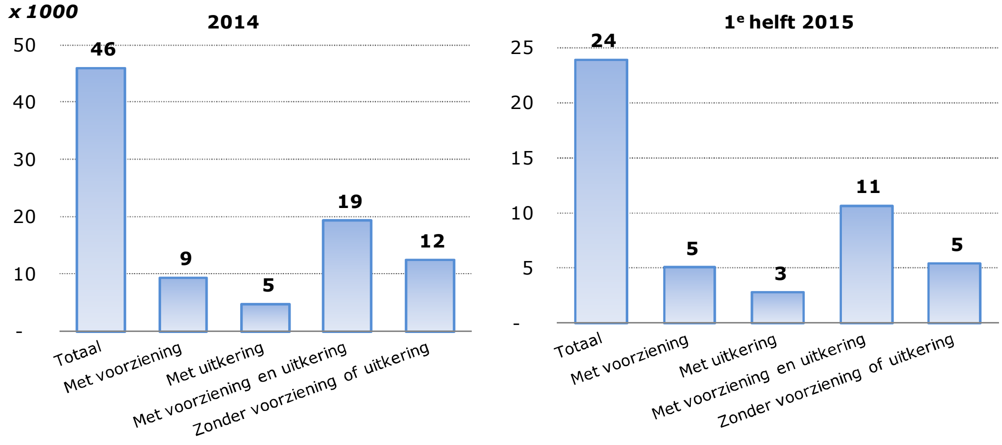
In 2015 zijn in totaal 168 duizend voorzieningen gestart, en – afgaand op de toename van de stand met 9 duizend voorzieningen – 159 duizend voorzieningen beëindigd. Per maand werden dus gemiddeld 14 duizend voorzieningen gestart. Gerelateerd aan de gemiddelde omvang van het bestand in 2015 (208 duizend voorzieningen) betekent dit dat de gemiddeld te verwachten loopduur van de gestarte voorzieningen een kleine 15 maanden bedraagt.[37]

4.4. Gestarte banen aansluitend op re-integratie

Het CBS voert ook onderzoek uit naar gestarte banen na re-integratie. Op verzoek van het ministerie heeft het CBS in 2014 een lichte methodewijziging doorgevoerd. In de cijfers vanaf 2014 worden alleen banen die direct volgen op de re-integratievoorziening geteld. Tot en met 2013 werd tot 6 maanden teruggekeken. In 2014 zijn bijna 47 duizend banen gestart door bijstandsontvangers en niet-uitkeringsgerechtigden vanuit een re-integratievoorziening. Eén maand na de start bestond 98 procent van deze banen nog. Van deze 46 duizend banen startte 93 procent vanuit de bijstand. De overige 7 procent startte vanuit een NUG-positie. Het vergelijkbare aantal gestarte banen in de eerste helft van 2015 was relatief iets hoger dan in 2014, zie figuur 4.4a.

[37] Bestand is in een stationaire situatie gelijk aan instroom x duur (B = I x d). De verwachte duur bij start van de voorziening is derhalve gelijk aan B / I = 208 (x 12 maanden) / 168 = 15 maanden.

Figuur 4.4a: Gestarte banen na re-integratievoorziening in 2014 en de 1e helft van 2015



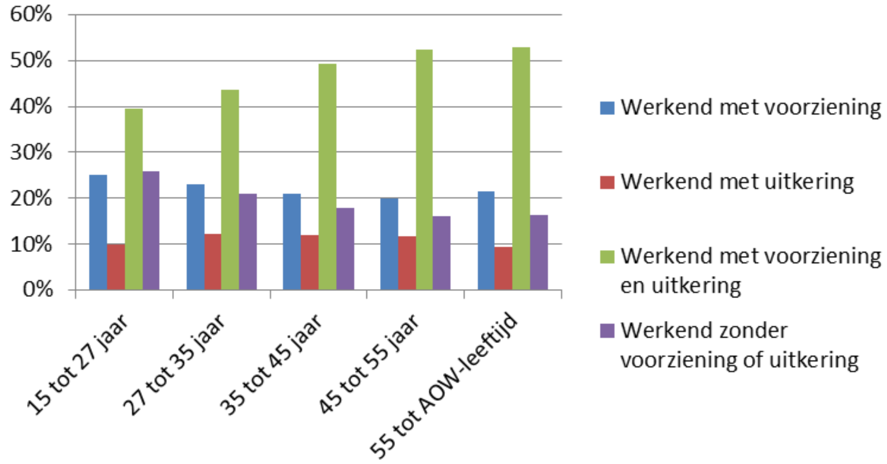
Bron: CBS

Van de 24 duizend mensen die in de eerste helft van 2015 in een baan startten stroomden er 10 duizend (43 procent) volledig uit de bijstand, er waren er 5 duizend (23 procent) niet gekoppeld aan een uitkering of een voorziening (en dus helemaal niet meer afhankelijk van de gemeenten), zie rechterkant van figuur 4.4a.

Het aandeel jongeren tot 27 jaar, 27- tot 45-jarigen en 45 jaar en ouder onder het totaal personen met re-integratievoorziening bedroeg in 2014 respectievelijk 13, 46 en 42 procent.
Van de gestarte banen in 2014 vanuit de bijstand is deze leeftijdverdeling 23, 56 en 21 procent, en vanuit NUG 32, 50 en 17 procent.[38] Jongeren hebben dus een relatief grote kans om in een baan te starten, en 45-plussers juist een relatief kleine kans.

Naar leeftijd verschilt ook de mate waarin de uitkering en/of voorziening in de gestarte baan wordt gecontinueerd. Voor alle leeftijdsklassen kwam in 2014 werkend met voorziening en uitkering het meest voor. Dit kwam relatief gezien vaker voor met het oplopen van de leeftijd: van de personen ouder dan 55 jaar werkte 53% met zowel een voorziening als een uitkering, terwijl dit bij jongeren tot 27 jaar 39% was. Deze jongeren werkten vergeleken met ouderen vaker helemaal zonder voorziening of uitkering (26%, tegenover 16% bij personen vanaf 45 jaar), zie figuur 4.4b.

Figuur 4.4b: Baanvinders in 2014 na re-integratievoorziening naar continuering uitkering en/of voorziening in de gestarte baan



Bron: CBS

---

38 NUG (niet-uitkeringsgerechtigden) betreft bij het UWV ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (NWW) die geen uitkering hebben.